Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Rapport annuel 1999-2000

Table des matières

Lettres de présentation 4
Rapport de la présidente 5
Rapport du président-directeur général 9
Présentation de l'Ordre 13
Statistiques sur le Tableau des membres 1999-2000 15
Rapport d'activité du Bureau des administrateurs 16
Rapport d'activité du Comité administratif 17
Rapport d'activité du Comité d'inspection professionnelle 17
Rapports d'activité du syndic, du Comité de discipline et du Comité de révision 18
Rapport d'activité du Comité des admissions 20
Rapport d'activité du Comité de la formation 21
Rapport d'activité de la Direction des services aux membres 22
Rapport d'activité de la Direction des communications et relations publiques 24
Rapports d'activité du Comité de développement professionnel et des groupes de discussion 27
Rapport d'activité du Comité du congrès 1999 38
Rapport d'activité du Comité du Concours d'excellence interuniversitaire 2000 39
Rapport d'activité du Comité étudiant 41
Rapport d'activité du Comité G.E.R.E. 43
Rapport d'activité du Cercle 45
Rapport d'activité du Comité des activités sociales 46
Alliances avec diverses organisations 47
Rapport de la trésorière 50
Rapport des vérificateurs 52
Annexe 63

* * * * * * * * *

Ce Rapport annuel de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec couvre l'exercice financier du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 et est rédigé conformément au Règlement concernant les normes relatives à la rédaction et au contenu du rapport annuel des ordres professionnels, R.R.Q., 1981, c. C-26, r.4.

En complément d'information, l'Ordre présente également les rapports d'activité des différents services et comités du siège social.

Lettres de présentation

Montréal, juillet 2001

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée Nationale
Hôtel du Parlement

Monsieur le Président,

Veuillez recevoir, en votre qualité de président de l'Assemblée nationale, le rapport annuel de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec.

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000.

Je vous prie d'agréer, monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Paul Bégin
Ministre responsable de l'application des lois professionnelles
Gouvernement du Québec

Montréal, juillet 2001

Monsieur Paul Bégin
Ministre responsable de l'application des lois professionnelles
Gouvernement du Québec

Monsieur le Ministre,

Veuillez recevoir, en votre qualité de ministre responsable de l'application des lois professionnelles, le rapport annuel de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec.

Ce document couvre la période comprise entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000.

Je vous prie d'agréer, monsieur le Ministre, l'expression de ma considération très distinguée.

Sophie Fortin, M.B.A., C.R.I.
Présidente

Montréal, juillet 2001

Monsieur Jean K. Samson
Président
Office des professions du Québec

Monsieur le Président,

En votre qualité de président de l'Office des professions du Québec, veuillez recevoir le rapport annuel de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec.

Ce document est un compte rendu des travaux effectués pendant la période comprise entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000.

Je vous prie d'agréer, monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Sophie Fortin, M.B.A., C.R.I.
Présidente

102-01462/

Rapport de la présidente

Au terme d'un mandat de deux ans, je signe mon deuxième et dernier rapport à titre de présidente du Bureau de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec. Au moment de faire le bilan de la dernière année, je suis spécialement fière que l'Ordre ait pu obtenir, à l'usage de ses membres, le titre réservé de conseiller en ressources humaines agréé, demande dont le parcours a duré près de trois ans. C'était, il faut le savoir, le dossier prioritaire de l'Ordre. Et nous nous souviendrons longtemps de son heureuse issue.

Dans ce dossier, il s'est produit de multiples rebondissements au cours de l'année. Une véritable saga s'est poursuivie... Condition de notre regroupement avec l'association Les professionnels en ressources humaines du Québec, en juillet 1997, notre requête a nécessité de notre part une grande persévérance, un effort acharné. En effet, nous avons dû obtenir l'approbation des universités et des autres ordres. Nous avons entrepris une tournée des organisations patronales et syndicales pour obtenir leur appui officiel. Nous avons même justifié notre demande devant le Secrétaire à la déréglementation et le Conseil du Trésor. Malgré cela, à l'automne 1999, notre demande ne fut pas incluse dans le projet de loi 87, *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives*. Pour que notre demande soit agréée lors de l'étude de ce projet de loi, nous avons dû répondre à de nouvelles exigences formulées en décembre 1999 par l'Office des professions, notamment la mise sur pied du Comité de la formation qui a revu les critères d'admission et étudié la possibilité d'ajouter deux nouveaux programmes à la liste des diplômes donnant accès au titre de l'Ordre. En janvier 2000, nous avons déposé un mémoire qui satisfaisait à ces demandes. Nous nous sommes présentés en commission parlementaire, le 23 février, pour défendre notre dossier devant la ministre responsable de l'application des lois professionnelles, madame Linda Goupil. Finalement, sauf quelques oppositions farouches, nous avons obtenu le soutien de la majorité, soit la plupart des ordres professionnels, les écoles et départements de relations industrielles, les recteurs des universités, la Conférence des recteurs et principaux des universités du Québec, le ministère de l'Éducation, etc. À la fin de cet exercice, nous commencions vraiment à désespérer...

Ce n'est qu'au tout début de la nouvelle année, le 14 juin 2000, que notre demande a enfin été incluse dans le projet de loi 87. Ce que nous avons appelé une victoire à l'arraché... Depuis que la Loi est entrée en vigueur, le 19 juillet 2000, les membres de l'Ordre peuvent utiliser l'un ou l'autre des deux titres qui sont réservés à leur usage, soit conseiller en ressources humaines agréé et conseiller en relations industrielles agréé. Nous sommes fiers de la conclusion de ce dossier, car ces titres constituent une garantie de la qualité des services des membres agréés de l'Ordre. Ils démontrent aussi le caractère rassembleur de l'Ordre qui réunit dans ses rangs l'ensemble des professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles.

Par ailleurs, l'année 1999-2000 a été fertile en activités qui ont contribué au rayonnement de l'Ordre, tant auprès des membres que des médias et du public. De nombreuses actions ont été réalisées dans le cadre du plan stratégique adopté en mars 1999. Dans ce plan, l'Ordre a établi les objectifs stratégiques à atteindre et les actions prioritaires à accomplir au cours des prochaines années. Après un an, nous pouvons faire un constat positif des résultats obtenus et de l'évolution générale du plan. Voici un tableau de la situation actuelle selon les quatre grands axes fixés dans le plan, soit le positionnement, la professionnalisation, le travail auprès des clientèles cibles et la performance financière et opérationnelle.

Au cours de la dernière année, l'Ordre a été très actif sur le plan des relations publiques. Quelque quinze rencontres ont eu lieu avec des dirigeants patronaux et syndicaux et avec des représentants de ministères et d'organismes gouvernementaux. L'Ordre a également établi des relations avec les principaux journaux quotidiens et hebdomadaires du Québec ainsi qu'avec le journal *Canadian Hr Reporter* de Toronto. Il a aussi conclu une entente de partenariat avec la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain et agi comme maître d'œuvre du concours ISO-Jeunes.

L'Ordre a de plus conclu une entente avec le journal *La Presse* pour la publication de billets hebdomadaires sur la gestion de carrière. C'est ainsi que 23 billets ont été publiés au cours de l'année. L'Ordre a en outre diffusé plusieurs communiqués de presse, entre autres sur les clauses de disparités de traitement et la réforme du Code du travail. Enfin, nous avons fait de la publicité dans plusieurs journaux et magazines, soit d'ordre général, soit pour annoncer des événements comme le Forum sur les relations du travail et le congrès annuel.

Cette année aussi, en plus de prononcer des allocutions sur des sujets d'actualité et de donner quelques entrevues, les représentants de la direction de l'Ordre ont participé à divers comités, tels le comité consultatif de la Commission de l'équité salariale et la Commission des partenaires du marché du travail, et à deux commissions parlementaires, dont celle sur les disparités de traitement. Cette présence dans les comités prestigieux contribue de façon significative à la visibilité de l'Ordre.

Il fait également partie du plan de l'Ordre de développer ses relations avec les universités. Il reste cependant beaucoup à faire à cet égard. Toutefois, avec l'obtention du nouveau titre et l'ajout de nouveaux diplômes à la liste de ceux qui donnent accès à ses titres professionnels, l'Ordre pourra maintenant avoir des rapports plus aisés avec les divers départements et écoles qui donnent la formation en gestion des ressources humaines et en relations industrielles. Par ailleurs, 17 universités, dont huit hors Québec, ont participé au Concours d'excellence interuniversitaire 2000 par lequel l'Ordre reconnaît l'excellence de la formation donnée à la relève. Cette année, ce sont des étudiantes de l'université de l'Île-du-Prince-Édouard qui ont remporté le premier prix. Les deuxième et troisième prix ont pour leur part été attribués aux équipes de l'Université de Sherbrooke et de l'Université d'Ottawa. En prenant une ampleur pancanadienne, le concours rayonne de plus en plus à l'extérieur du Québec et permet à l'Ordre d'établir des liens partout dans le monde universitaire canadien.

Ses publications contribuent aussi à la promotion de l'Ordre. C'est ainsi que le magazine *Effectif* et le bulletin *De premier ordre* ont été publiés régulièrement au cours de l'année. Quelques articles ont même été repris avec l'autorisation de l'Ordre dans d'autres publications ou utilisés par des professeurs d'université. De plus, l'Ordre continue de profiter du passage de personnalités pour organiser des activités de prestige. En février 2000, il a ainsi invité monsieur Michael Lombardo à présenter une rétrospective du développement des compétences au cours du dernier siècle et à parler des perspectives d'avenir devant ses membres; monsieur Lombardo a aussi participé à un petit-déjeuner avec les membres du Cercle, groupe restreint de dirigeants du service des ressources humaines de grandes entreprises. Pour sa part, le congrès annuel, qui a eu lieu cette année à Hull, constitue en lui-même une magnifique occasion à la fois de visibilité pour l'Ordre et de formation pour ses membres. Comme il a eu lieu en dehors de Montréal, il a aussi contribué à la visibilité de la région de l'Outaouais.

À cet égard, et en concordance avec son deuxième axe stratégique, l'Ordre consacre une bonne partie de ses activités à la professionnalisation de ses membres. Cette année, l'Ordre a procédé à une analyse des besoins de formation auprès de groupes cibles, avant d'envoyer le profil des besoins à tous les membres aux fins de sondage. Les résultats seront utilisés dans la conception du prochain programme de formation. Notons qu'environ 1500 personnes ont participé aux activités de formation de l'Ordre (ateliers de formation, déjeuners-conférences, activités dans les régions et groupes de discussion), sans compter les quelque 400 participants au congrès annuel et les 291 participants au Forum sur les relations du travail. Cette participation représente une augmentation d'environ 25 % par rapport à l'année dernière. En outre, quelque quinze groupes de discussion se rencontrent régulièrement avec une moyenne de dix-neuf participants par groupe. On a d'ailleurs fait une enquête par voie de questionnaire pour déterminer les conditions idéales de participation à cet égard, ce qui a permis de créer de nouveaux groupes en région.

Dans un autre ordre d'idées, l'Ordre participe également à l'élaboration du profil de compétences du Conseil canadien des associations de ressources humaines dont l'étape de balisage est terminée. C'est un projet à plus long terme qui contribuera sans doute à uniformiser la pratique de la profession dans tout le Canada.

Pour atteindre les objectifs de cet axe de développement, l'Ordre a aussi continué l'analyse en profondeur du système d'inspection professionnelle entamée l'année précédente. Par ailleurs, les démarches en vue de l'obtention du titre de conseiller en ressources humaines agréé exigeaient une réflexion sur les diplômes pouvant donner accès aux titres professionnels. L'Ordre a fait une démarche de consultation auprès des universités afin de recueillir leurs suggestions concernant les diplômes et les conditions donnant accès au titre actuel de conseiller en relations industrielles conféré par l'Ordre et au titre demandé de conseiller en ressources humaines agréé. Il a aussi entrepris d'ajuster ces critères d'admission à l'évolution du monde du travail et de la formation universitaire. Dans ce travail en profondeur, le Comité des admissions et le Comité de la formation ont accompli un travail capital.

Le plan stratégique accorde d'autre part une grande importance au travail auprès des clientèles cibles. C'est ainsi qu'un travail important s'est fait relativement au Cercle, en vue de revoir son fonctionnement et d'en augmenter le membership. L'Ordre pense aussi à la relève et a donc accentué ses contacts avec les étudiants et les jeunes diplômés. Il a de plus intensifié sa présence dans les divers départements de relations industrielles et de gestion des ressources humaines : allocutions prononcées par le président-directeur général, participation à des activités-carrières, commandites d'événements, publicité et commandites de journaux étudiants ou d'albums des finissants, etc.

Enfin, pour atteindre ses objectifs, l'Ordre doit posséder une base financière et opérationnelle solide. C'est son quatrième axe stratégique. Il s'est donné comme objectif d'avoir une marge de manœuvre financière. De façon générale, en excluant les salaires, les frais de fonctionnement diminuent d'année en année. Cette année, la politique de tarification pour les activités de formation a été revue à la hausse pour les non-membres, mais à la baisse pour les membres réguliers et les membres étudiants. Par ailleurs, la cotisation est demeurée inchangée. Le pourcentage de renouvellement d'adhésion à l'Ordre a été de 94,4 %, ce qui démontre bien la satisfaction des membres. En un mot, comme on le verra en prenant connaissance du rapport du trésorier, les finances de l'Ordre sont en excellent état.

En conclusion, nous pouvons affirmer que l'ensemble des objectifs fixés pour l'année 1999-2000 ont été atteints. Parmi ceux-ci, l'accomplissement le plus spectaculaire est sans aucun doute l'obtention du titre réservé de conseiller en ressources humaines agréé, qui a couronné cette année.

Les finances de l'Ordre sont excellentes et le membership est en constante croissance. Le taux de renouvellement est pour sa part un bon indice de la satisfaction des membres à l'égard de l'Ordre. Le travail accompli en matière de relations publiques commence à porter ses fruits : l'Ordre est mieux connu et son rôle de plus en plus important, tant auprès des médias et du public que des instances gouvernementales. Le Bureau des administrateurs peut être fier des résultats atteints.

Évidemment, il reste beaucoup de travail à faire, Au cours des prochaines années, il faudra professionnaliser encore plus le domaine de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles au Québec, en jouant le rôle d'agent de changement et en innovant dans nos pratiques. Il est aussi primordial de développer l'organisation, d'encourager l'adhésion, de stimuler la participation. La reconnaissance de la profession, dans tous les secteurs et dans toutes les organisations en dépend. L'Ordre y parviendra avec le soutien de chacun de ses membres.

J'aimerais terminer ce rapport en soulignant le travail remarquable accompli par de nombreuses personnes au cours de mon mandat. Si l'Ordre a pu réaliser toutes ces actions avec succès, c'est grâce à son personnel, compétent et toujours dévoué, et aux bénévoles qui composent ses comités. Je tiens ici à remercier tout particulièrement les personnes qui ont consacré temps et énergie, sans compter, à faire avancer notre demande d'ajout du titre professionnel et dont le rôle a été souvent effacé. Sans leur soutien indéfectible et leur engagement soutenu, ce dossier serait sans doute encore en suspens. Un grand merci.

Sophie Fortin, M.B.A., C.R.I.
Présidente du Bureau

Rapport du président-directeur général

L'année 1999-2000 a été une période charnière à plus d'un titre, c'est le cas de le dire. Car bien sûr l'événement de l'année a été l'obtention du nouveau titre professionnel. Un exercice qui a mobilisé toute l'équipe de direction pendant de longs mois. Trop en fait. Dans un dossier comme celui-là, il est presque incroyable de constater comment, lorsque la bureaucratie et les intérêts corporatifs s'en mêlent, tout ce qui est simple peut devenir compliqué.

Après avoir terminé au cours de l'année précédente une profonde réflexion stratégique, cette année a été pour l'Ordre celle des transformations majeures, mais surtout de la croissance soutenue de son membership, de l'amélioration des services et des programmes et du rayonnement sans cesse grandissant de la profession.

En général, un vent de renouveau a soufflé sur l'Ordre. D'abord, plusieurs règlements et politiques de l'Ordre ont connu une évolution significative. En effet, la première année de fonctionnement après le regroupement avec l'association Les professionnels en ressources humaines du Québec de même que la mise en place d'un plan stratégique ont mis en lumière la nécessité de procéder à une révision des structures administratives de l'Ordre. L'Ordre a donc confié à un groupe de travail le mandat d'analyser ces structures et de recommander les changements nécessaires. Le comité a divisé son travail d'analyse en trois volets : d'abord, le fonctionnement du Bureau des administrateurs et du Comité administratif, ensuite le fonctionnement des différents comités de l'Ordre et enfin un survol du fonctionnement régional.

Après avoir étudié les deux premiers volets du projet de révision soumis par le comité de travail, le Bureau des administrateurs a adopté une nouvelle structure administrative et révisé le fonctionnement des comités. Cela s'est traduit par l'adoption du projet de *Règlement sur les élections au Bureau de l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec*. Le troisième volet, soit celui du fonctionnement régional, sera étudié par le Bureau des administrateurs au cours de la prochaine année.

Les modifications apportées au fonctionnement du Bureau des administrateurs et du Comité administratif rendent maintenant possibles la constitution d'un Bureau des administrateurs représentatif des membres de l'Ordre, une répartition de la charge entre les administrateurs plutôt qu'une concentration sur la présidence, comme c'était le cas jusqu'à maintenant, et une clarification des rôles des membres du Comité administratif.

Avec ces modifications, le Bureau de l'Ordre sera encore composé de 24 administrateurs. Outre les quatre administrateurs nommés par l'Office des professions du Québec, il comportera maintenant quatre administrateurs issus de deux grands secteurs d'activité, le secteur syndical et le secteur universitaire, et seize provenant de quatre régions électorales.

Le territoire du Québec a été divisé en quatre régions électorales. En réservant ces sièges régionaux, l'Ordre s'assure ainsi d'une représentativité géographique accrue et d'une diversité des provenances au sein du Bureau. La région 1 sera représentée par trois administrateurs, la région 2 par deux administrateurs, la région 3 par deux administrateurs et la région 4 par neuf administrateurs.

Le territoire des quatre régions correspond au territoire des régions administratives suivantes :

- Région 1 : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Chaudière-Appalaches
- Région 2 : Mauricie-Bois-Francs, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Lanaudière et Laurentides
- Région 3 : Estrie, Centre-du-Québec et Montérégie
- Région 4 : Montréal et Laval

Au cours de l'exercice 2000-2002, il y aura une année de transition pendant laquelle 50 % des administrateurs actuels demeureront en poste; des élections auront lieu pour pourvoir les autres postes. Par la suite, on procédera chaque année à l'élection de la moitié des membres du Bureau des administrateurs, en alternance.

L'Ordre s'est aussi doté d'une nouvelle structure qui tient mieux compte de la réalité, selon laquelle tous les administrateurs sont bénévoles et élus, à l'exception de celui qui était jusqu'à maintenant le vice-président exécutif de l'Ordre, qui agit à titre d'administrateur permanent. Nettement plus stable que l'ancienne, cette structure permet à l'Ordre d'assurer une meilleure continuité de ses activités. La fusion de l'Ordre et le nouveau positionnement public déterminé dans le plan stratégique nécessitent en effet cette continuité afin d'assurer la crédibilité de l'Ordre auprès des organismes externes.

L'Ordre a aussi modifié les responsabilités du Comité administratif. Le secrétaire de l'Ordre (au sens du Code des professions du Québec) et vice-président exécutif est maintenant président-directeur général et secrétaire de l'Ordre; il représente dorénavant l'Ordre dans les cercles d'influence, en plus de gérer les affaires courantes.

Pour sa part, le président de l'Ordre (au sens du Code des professions) est maintenant président du Conseil de l'Ordre; il préside le Bureau des administrateurs et le Comité administratif et exerce un droit de surveillance générale sur les affaires de l'Ordre.

Le Comité administratif est composé de cinq membres. En ce qui concerne sa composition, l'Ordre a abandonné la représentativité régionale pour adopter une structure beaucoup plus opérationnelle et décentralisée, où les responsabilités sont réparties par dossier. Le Comité administratif comprendra un président, un vice-président, services professionnels, un vice-président, affaires corporatives, un vice-président, administration et finances et un représentant de l'Office des professions du Québec.

Le vice-président, services professionnels sera responsable des normes professionnelles, de la déontologie, du développement professionnel, etc. Pour sa part, le vice-président, affaires corporatives sera responsable des communications, des affaires publiques, des services aux membres, du membership, etc. Le vice-président, administration et finances verra, quant à lui, au bon fonctionnement de l'Ordre, en particulier la trésorerie et la gestion des ressources humaines de l'Ordre.

La charge de travail sera ainsi mieux répartie entre les membres du Comité administratif, ce qui soulagera le président d'une partie des nombreuses obligations qu'il assumait. Cette structure a également l'avantage de tenir compte du fonctionnement administratif de l'Ordre. Comme elle est décentralisée, le lien avec les comités de l'Ordre s'établira plus facilement, car il y aura un interlocuteur privilégié auquel se rapporter, en plus du Bureau des administrateurs.

En effectuant ces modifications dans le fonctionnement du Bureau des administrateurs et du Comité administratif, l'Ordre s'inscrit aussi dans le courant de la majorité des organismes ayant un objectif de visibilité sur la scène publique et dont la structure est semblable.

L'Ordre a aussi révisé le fonctionnement des comités, le rôle du Bureau des administrateurs et la coordination entre les comités et le Bureau. Dorénavant, les comités sont responsables de leurs actions devant le Bureau des administrateurs et les membres de l'Ordre. De plus, l'Ordre a prévu mettre en place des mécanismes qui permettront au Bureau des administrateurs de mesurer et de contrôler les actions et les résultats de chacun des comités.

Enfin, sur le plan réglementaire, l'Ordre a déposé en 1997 plusieurs projets de règlements qui sont toujours en attente à l'Office des professions du Québec. L'Ordre a aussi demandé au gouvernement l'ajout de deux nouveaux diplômes à la liste des diplômes donnant accès au permis de conseiller en relations industrielles agréé ou conseiller en ressources humaines agréé.

Parallèlement aux transformations amorcées relativement au processus de formation et d'agrément des membres, l'Ordre a aussi travaillé, de concert avec le Conseil canadien des associations en ressources humaines (CCHRA), au développement d'une norme nationale pour l'évaluation et l'agrément des candidats au titre de conseiller en ressources humaines agréé partout au Canada. En établissant une norme nationale, l'objectif du Conseil canadien est de promouvoir la qualité des professionnels de la gestion des ressources humaines.

L'Ordre s'est par ailleurs engagé dans un exercice de remise en question de ses processus d'affaires. Déjà, le processus de modification est enclenché. Le Bureau des administrateurs a accepté un tableau de bord qui est maintenant implanté. C'est ainsi que toutes les instances de l'Ordre, toutes les activités, toutes les façons d'agir ont été revues, examinées et discutées par le Bureau des administrateurs. Il en ressortira un Ordre mieux structuré, une organisation plus harmonieuse, mieux en mesure de s'épanouir.

D'autre part, l'Ordre est probablement, de tous les ordres professionnels, celui qui offre l'éventail de services le plus complet. Il n'existe tout simplement pas un programme de développement professionnel ou de services aux membres comparables dans le système professionnel. Il en est de même pour les activités de réseautage et les publications. Il s'agit maintenant de revoir la valeur ajoutée de tous ces services, car le marché évolue, les besoins changent. À l'aube du 21e siècle, les employeurs réclament que les conseillers en relations industrielles ou en ressources humaines aient une vision encore plus large des affaires, une capacité d'intégration plus développée et des habiletés de communication accrues. Ainsi, dans le but de mieux répondre à ces attentes, l'Ordre a amorcé une révision majeure de son programme de développement professionnel. Sondage auprès de tous les membres et de près de 5000 non-membres, groupes cibles dans toutes les régions du Québec, la table est maintenant mise pour des modifications fondamentales au programme de développement professionnel 2000-2001.

Rappelons que l'Ordre est certifié ISO : il doit donc maintenir son système qualité et est soumis à une vérification annuelle. Pour ce faire, il faut pratiquement refaire le processus à chaque fois. Tout au cours de l'année 1999-2000, l'Ordre s'est consacré entre autres à la rédaction et à la précision des instructions, fiches et procédures qui permettent de systématiser le travail du personnel et d'améliorer la qualité et l'efficacité des services. Pour l'Ordre, le maintien du système qualité requiert la participation de tous les employés et de nombreuses heures de travail. À la suite de l'audit du 5 septembre 1999, l'Ordre s'est vu renouveler sa certification par la firme SGS, ce qui confirme que le système qualité est toujours parfaitement appliqué.

Par ailleurs, la réalisation de la mission de l'Ordre, à titre réservé faut-il le rappeler, dépend grandement de sa capacité de réunir et d'attirer en son sein, tous les professionnels qualifiés qui exercent dans le champ d'activité des ressources humaines et des relations industrielles ainsi que les nouveaux diplômés. Il s'agit d'une condition essentielle pour assurer le développement de la profession au Québec, et ce, dans un contexte de vive concurrence.

Dans cette optique, nous sommes heureux de la croissance soutenue du membership, année après année. En effet, depuis 1995, l'effectif de l'Ordre a plus que doublé. L'exercice 1999-2000 a confirmé la belle lancée de l'Ordre, avec un taux de croissance nette de 20,1 %, une fois soustraites les radiations du total des nouveaux membres. Il s'agit là d'un rythme de croisière d'autant plus exceptionnel que nous avons déjà que cette croissance s'accentuera encore au cours de la prochaine année avec l'ajout du titre de conseiller en ressources humaines agréé. Qui plus est, l'Ordre prendra aussi au cours de la prochaine année le premier rang au chapitre du nombre de membres possédant un titre professionnel en ressources humaines et en relations industrielles à l'échelle du pays.

Cette croissance se fait actuellement, il faut le souligner, sans véritable campagne de promotion. Or, parmi les ordres à titre réservé, nous sommes probablement celui qui a enregistré la plus grande croissance nette aux cours des dernières années. Ce sont donc nos membres qui font la promotion de l'Ordre, qui mettent en relief à chaque jour les éléments qui différencient et qui avantagent les membres de l'Ordre par rapport à d'autres professions. Nous ne pouvons qu'en être fiers.

Car la fonction ressources humaines prend de plus en plus sa place dans les organisations. La demande est telle que l'on observe même une pénurie dans certains champs d'expertise, d'où l'importance d'élargir notre base de recrutement. Le service des offres d'emploi de l'Ordre a d'ailleurs diffusé 1013 offres d'emplois à nos membres au cours de cet exercice comparativement à 698 l'année précédente.

D'autres initiatives de l'Ordre ont eu pour effet d'accroître davantage le rayonnement de la profession au cours de l'exercice 1999-2000. Signalons la tenue du Concours d'excellence interuniversitaire qui, pour la seconde fois, rayonnait en dehors du Québec.

Cette année fertile en réflexion, en renouveau, en croissance et en rayonnement a néanmoins été placée sous le signe d'une stricte gestion budgétaire favorisant la consolidation de la situation financière de l'Ordre. Encore une fois, l'Ordre a terminé le dernier exercice financier avec un surplus de quelque 86 847 $, et ce, sans aucune augmentation de la cotisation des membres depuis presque dix ans. Bien que les surplus soient modestes et que l'équilibre budgétaire demeure fragile, l'Ordre attaque le nouveau millénaire dans une situation financière saine, ce qui lui permettra de soutenir ses objectifs et de relever les défis qui l'attendent.

Je ne peux terminer ce rapport sans souligner la contribution remarquable de toute l'équipe qui m'entoure. Un ordre professionnel, c'est aussi une entreprise. Et chaque année, notre entreprise dépasse ses objectifs d'affaires. Membership en hausse constante, services de plus en plus nombreux, un de meilleurs programmes de formation de l'industrie, activités très courues, publications de grande qualité et finances saines. Voilà ce qu'est notre entreprise aujourd'hui. Derrière cela, il y a des centaines de dossiers d'admission, près de 1000 offres d'emploi et plus de 10 000 inscriptions et factures à traiter. C'est aussi les deux tiers de ses revenus qui ne proviennent pas des cotisations. Si notre entreprise peut chaque année continuer à se dépasser, c'est grâce à son personnel, compétent et toujours dévoué, aux administrateurs et aux bénévoles qui parfois les soutiennent, parfois les dirigent. Je les remercie tous chaleureusement.

Florent Francoeur
Président-directeur général

Présentation de l'Ordre

La mission

Comme tous les autres ordres professionnels, l'Ordre articule ses actions autour d'un axe principal, la protection du public. Pour ce faire, il contrôle l'exercice de la profession et cherche constamment à améliorer la pratique. Il agit aussi en vue de faire connaître la profession du public.

> « L'Ordre s'emploie à promouvoir le rôle stratégique des professionnels en ressources humaines et en relations industrielles dans le succès des organisations au Québec et dans la mise en valeur du potentiel humain. L'Ordre encourage également la recherche, le développement et l'intégration de nouveaux concepts et de nouvelles pratiques dans tous ses champs d'expertise afin d'appuyer le caractère évolutif de la profession.
>
> C'est de cette façon que l'Ordre assure la protection du public. »

La vision

> « L'Ordre est un organisme de référence incontournable en gestion des ressources humaines et en relations industrielles au Québec. Dans son domaine, il est le chef de file en matière de partage des savoirs ainsi qu'en matière d'émergence et de diffusion d'idées nouvelles. Source d'inspiration et de valorisation pour ses membres, l'Ordre exerce une influence auprès des décideurs dans son domaine. »

Le logo

Le logo de l'Ordre se veut le reflet de sa mission. En effet, la forme circulaire illustre l'esprit de la table ronde, symbole de la conciliation et de l'ouverture d'esprit. Cette table ronde est formée de trois individus en mouvement, qui forment une équipe et qui symbolisent la dimension humaine au cœur de la fonction gestion des ressources humaines. Cette image reflète une vision axée sur la réalité des années à venir, l'ouverture aux nouvelles tendances et la valorisation du partenaire précieux qu'est l'être humain.

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

La certification ISO 9002

L'Ordre est devenu, en octobre 1998, la première organisation professionnelle au monde à obtenir la certification ISO 9002, pour le contrôle de l'exercice de la profession, la mise à jour et la progression des connaissances professionnelles et l'offre de services aux membres. L'Ordre s'est ainsi résolument engagé dans un processus de qualité. Ce processus a permis de clarifier la mission de l'Ordre et de souder l'équipe en vue d'un objectif commun. Cette certification contribue aussi à accroître le sentiment d'appartenance des membres.

Politique qualité

L'Ordre considère que son existence même dépend de sa probité envers le public et de l'assurance donnée à ses membres d'une gestion saine ainsi que de produits et services professionnels justes et équitables. Il vise donc à servir les gens avec célérité et courtoisie, à traiter ses membres avec équité, à communiquer l'information en gestion des ressources humaines, à offrir des activités d'enrichissement professionnel et à favoriser les réseaux d'échange. Pour ce faire, il privilégie le travail d'équipe et l'implication des employés, maintient un programme d'amélioration continue et ne fait aucun compromis sur ses normes de performance.

Bureau des administrateurs

Administrateurs élus

Sophie Fortin, présidente
Joseph Anstett
Richard Auclair, remplacé par **Jean-Guy Duchaine**
Michel Audet
Raymond Beaulieu
Denise Bilodeau
Richard Blain
Daniel Carrière
André Dupras
Geneviève Fortier
Alain Gosselin
Jean-Yves Hinse, remplacé par **Yvan Sinotte**
Diane Lapointe
Mario Lapointe
Claude Marier
Louise Piché
Denis Plante
Rémy Tondreau
Janine Vincent (a démissionné)

Administrateurs nommés par l'Office des professions

Marie Déquier, remplacée par **Suzanne Lalonde**
Johanne Fortier
Ginette Grisé
Marc Lefebvre

Comité administratif

Sophie Fortin, présidente du Bureau
Alain Gosselin, vice-président région Sud-Ouest
Diane Lapointe, vice-présidente région Nord-Est, remplacée par **Geneviève Fortier**
Denise Bilodeau, trésorière
Johanne Fortier, administratrice nommée par l'Office

Personnel de l'Ordre

Stéphanie Aubin, directrice, communications et affaires publiques
Caroline Benarrous, coordonnatrice, services aux membres et communications
Johanne Casault, agente, communications
Julie Deschênes, adjointe au président-directeur général et coordonnatrice, qualité
Josée Desjardins, coordonnatrice, publications et communications, suivie de **Marie-Claude Lavallière** (précédemment coordonnatrice, admissions)
Johanne Dufort, agente, développement professionnel
Marie-Josée Dufour, coordonnatrice, admissions, précédée de **Marie-Claude Lavallière**
Florent Francoeur, président-directeur général et secrétaire
Martine Hébert, directrice, affaires professionnelles et gouvernementales
Lise Lambert, secrétaire, réceptionniste
Lyne Lemieux, coordonnatrice, développement professionnel
Louise Maher, contrôleure, suivie de **Sandra Allard**

Employées à temps partiel
Cynthia Croteau, suivie de **Stéphanie Brault**
Sophie Nadeau
Lyanne Moreau
Francine Sabourin

Statistiques sur le Tableau des membres 1999-2000

À l'ouverture du tableau, en date du 1er avril 1999 :		À la fermeture du tableau, en date du 31 mars 2000 :	
Membres en règle :	1798	Membres en règle :	2160
Membres honoraires :	8	Membres honoraires :	8
Membres étudiants :	276	Membres étudiants :	342

En 1998-1999, la cotisation annuelle courante était de 300 $.

Nouveaux membres admis	526
Nouveaux membres étudiants	244

RÉPARTITION DES MEMBRES PAR RÉGION

Région 01 — Bas-Saint-Laurent	20
Région 02 — Saguenay/Lac-Saint-Jean	39
Région 03 — Québec	294
Région 04 — Mauricie (région 17 incluse)	98
Région 05 — Estrie	56
Région 06 — Montréal	952
Région 07 — Outaouais	47
Région 08 — Abitibi-Témiscamingue	32
Région 09 — Côte-Nord	17
Région 10 — Nord-du-Québec	0
Région 11 — Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	16
Région 12 — Chaudière/Appalaches	18
Région 13 — Laval	122
Région 14 — Lanaudière	61
Région 15 — Laurentides	59
Région 16 — Montérégie	317
Région 17 — Centre-du-Québec	(inclus dans la région 4)
Hors Québec	12

Note : Ces statistiques ne tiennent pas compte des 1330 personnes qui, au moment du regroupement de l'Ordre avec l'association Les professionnels en ressources humaines du Québec en 1997, ont exprimé le désir de ne pas se joindre au système professionnel tant que le titre de conseiller en ressources humaines agréé ne sera pas réservé aux membres de l'Ordre. Le statut de membre affilié leur a été accordé.

Compte tenu des développements qui ont eu lieu après le 31 mars 2000 quant à la réserve du titre de conseiller en ressources humaines agréé pour les membres de l'Ordre, ces personnes joindront les rangs du système professionnel durant l'exercice 2000-2001.

Rapport d'activité du Bureau des administrateurs

Pendant la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, le Bureau a tenu huit réunions. Le Bureau est chargé de l'administration générale des affaires de l'Ordre et il veille à l'application des dispositions du *Code des professions du Québec* et des règlements adoptés en vertu de ladite loi.

Il a notamment :

DOSSIERS ADMINISTRATIFS

- adopté les procès-verbaux des réunions du Bureau;
- adopté le calendrier des réunions du Bureau;
- adopté le plan d'action pour l'année courante découlant du plan stratégique 1999-2001;
- procédé à l'élection du Comité administratif;
- adopté le *Règlement sur les élections au Bureau de l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec*;
- autorisé les administrateurs à traiter au nom de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec;
- autorisé la nomination du vice-président exécutif et directeur général de l'Ordre au poste de président-directeur général, l'embauche d'un directeur, affaires professionnelles et gouvernementales et la promotion d'une employée de l'Ordre au poste de directrice, communications et affaires publiques;

DOSSIERS À CARACTÈRE FINANCIER

- recommandé aux membres réunis en assemblée générale annuelle d'accepter les états financiers vérifiés 1998-1999 ainsi que la nomination de la firme Dufour Charbonneau Brunet à titre de vérificatrice pour l'année 1999-2000;
- mandaté une firme indépendante pour revoir la rémunération du personnel permanent de l'Ordre et implanté la phase 1 des recommandations;
- adopté les prévisions budgétaires et les tarifs d'inscription aux activités organisées par l'Ordre;
- autorisé des administrateurs à traiter au nom de l'Ordre;

DOSSIERS PROFESSIONNELS

- approuvé la délivrance du titre de conseiller en relations industrielles aux nouveaux membres;
- radié du Tableau de l'Ordre les membres qui n'ont pas renouvelé leur cotisation;
- adopté le programme d'activités et de développement professionnel 1999-2000;
- adopté les mémoires à être présentés en commission parlementaire sur les clauses discriminatoires et sur le projet de loi 87, *Loi modifiant le Code des professions du Québec*;
- nommé un syndic adjoint en la personne de Me Alain Bond;
- nommé deux représentants au sein du Comité de la formation, en vertu du Règlement sur le comité de la formation des conseillers en relations industrielles;
- constitué le Comité de révision, en vertu de l'article 123.3 du Code des professions.

Rapport d'activité du Comité administratif

Pour la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, le Comité administratif a tenu huit réunions. En plus de s'acquitter des tâches et responsabilités prévues dans le *Code des professions du Québec* et par les règlements de l'Ordre, le Comité administratif a notamment :

- étudié et adopté les rapports financiers mensuels et trimestriels;
- adopté le programme de surveillance du Comité d'inspection professionnelle pour l'année 1999-2000;
- mandaté le président-directeur général et secrétaire de l'Ordre pour poursuivre la réorganisation de la structure de fonctionnement interne/administratif du siège social;
- étudié et adopté les rapports des différents comités mis sur pied par l'Ordre et vu à la mise en application des décisions du Bureau des administrateurs;
- élaboré les orientations et les objectifs du prochain exercice en conformité avec le plan stratégique 1999-2001 de l'Ordre.

Rapport d'activité du Comité d'inspection professionnelle

Mandat du comité

- Surveiller l'exercice de la profession par les membres de l'Ordre.
- Faire enquête sur la compétence professionnelle de tout membre de l'Ordre et, à cette fin, s'adjoindre des experts, avec l'autorisation du Bureau.
- Procéder à la vérification des dossiers, livres et registres de chaque membre.

Membres du comité

Jean M. Poirier, président du comité
Cégep régional de Lanaudière
France Dupéré
Disque Américinc.
Martin Le Pellée
UniGlobal
Diane Sabourin
Service d'arbitrage Diane Sabourin inc.
Michel Towner
Byers Casgrain

Réalisations

Le Comité d'inspection professionnelle a tenu six rencontres au cours de la dernière année. Il a continué l'étude de l'analyse en profondeur du système d'inspection professionnelle entamée l'année précédente. Ce travail est fait en vue d'instaurer un processus d'inspection professionnelle systématique auprès des membres, comme l'exige le Code des professions.

Le comité a complété son travail d'élaboration du questionnaire préalable (questionnaire de préentrevue) qui sera envoyé à chaque membre qui fera l'objet d'une inspection professionnelle. Le comité a aussi fait une grande partie du travail en ce qui concerne le questionnaire d'inspection professionnelle.

De plus, pour connaître la perception des membres par rapport à ce questionnaire d'inspection professionnelle, on a demandé à quelques membres de l'Ordre de l'étudier et de faire leurs recommandations aux membres du comité. Il est ressorti de cet exercice des commentaires très positifs qui ont permis de faire des réaménagements et des ajustements au questionnaire.

Le comité prévoit que les premières inspections professionnelles auront lieu au cours de la prochaine année.

Rapports d'activité du syndic, du Comité de discipline et du Comité de révision

Syndic

Me Guy Tremblay,
Heenan Blaikie

Mandat

Le mandat du syndic de l'Ordre est décrit à l'article 122 du *Code des professions du Québec* et se lit comme suit :

> « Le syndic et les syndics adjoints peuvent, à la suite d'une information à l'effet qu'un professionnel a commis une infraction visée à l'article 116, faire enquête à ce sujet et exiger qu'on leur fournisse tout renseignement et tout document relatif à cette enquête. »

Si cette enquête montre qu'une infraction a été commise, il portera, en vertu de l'article 123, la plainte devant le comité de discipline.

Intervention

Une plainte a été reçue au cours de l'année 1999-2000. Le syndic a procédé à l'enquête auprès des parties impliquées et a pris la décision de ne pas porter plainte contre le membre.

Comité de révision

Mandat

Conformément à l'article 123.3 du *Code des professions du Québec*, le comité de révision a pour fonction de donner à toute personne qui le lui demande, un avis relativement à la décision du syndic de ne pas porter une plainte disciplinaire.

Membres du comité

Robert Pilotte, coordonnateur du comité
Université du Québec
Gilles Trudeau
Université de Montréal
Marc Lefebvre, nommé par l'Office des professions du Québec

INTERVENTION

Le comité de révision des plaintes s'est réuni pour examiner une demande de révision au cours de l'année 1999-2000. Dans ce dossier, le comité a conclu qu'il n'y avait pas lieu de porter plainte devant le comité de discipline et a ainsi maintenu la décision rendue plus tôt par le syndic de l'Ordre.

COMITÉ DE DISCIPLINE

MANDAT DU COMITÉ

- Entendre toute plainte formulée contre un conseiller en relations industrielles relativement aux dispositions du *Code des professions du Québec* ou aux règlements adoptés conformément audit Code.

MEMBRES DU COMITÉ

Ruth Veillet, présidente nommée par l'Office des professions du Québec (jusqu'en janvier 2000)

Ce poste est présentement vacant.

Paul Imbeau
Ingénieur et arbitre de griefs
Roger G. Martin
École des Hautes Études Commerciales

INTERVENTION

Aucune cause disciplinaire n'a été entendue au cours de l'année 1999-2000 et, par conséquent, le Comité de discipline n'a pas eu à siéger.

Rapport d'activité du Comité des admissions

Mandat du comité

- Étudier les dossiers de demande d'admission en vertu de la réglementation en vigueur.
- Détecter les dossiers des candidats qui ne possèdent pas de formation universitaire reconnue par les règlements de l'Ordre et décider si la candidature sera retenue ou rejetée.
- Entreprendre une révision des critères d'admission à l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec.

Membres du comité

Léopold Larouche, président du comité
Gestion-conseil LORAN inc.
Yvan Sinotte
Fédération nationale des communications
Hélène Trudel
Groupe Transcontinental
Pierre Leblanc
Natrel inc.

Réalisations

Le comité des admissions s'est réuni huit fois au cours de l'année comprise entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000. Lors de ces réunions, le comité a accepté la candidature de 470 nouveaux membres réguliers (candidats admis soit par la reconnaissance de leur formation, soit par une attestation d'équivalence). Il a aussi admis 86 nouveaux diplômés sur la base de leur formation.

De plus, 245 nouveaux membres étudiants ont été acceptés.

En juin 1999, le Comité des admissions entreprenait une réflexion en vue de réviser les critères d'admission. Pour ce faire, il s'est adjoint deux praticiens d'expérience ainsi que deux représentants des universités. Cette réflexion a permis de formuler des suggestions sur les compétences requises des conseillers en ressources humaines ou en relations industrielles.

Par ailleurs, le Comité de la formation a demandé au Comité des admissions de faire une démarche de consultation auprès des universités afin de recueillir leurs suggestions concernant les diplômes et les conditions donnant accès au titre actuel de conseiller en relations industrielles conféré par l'Ordre et au titre demandé de conseiller en ressources humaines agréé. Cette démarche vise aussi à établir les modalités d'ajustement requises des programmes universitaires que le Comité de la formation a recommandé d'ajouter à la liste des diplômes donnant accès aux titres de l'Ordre.

Rapport d'activité du Comité de la formation

Mandat du comité

- Examiner la qualité de la formation et son adéquation avec les compétences professionnelles à acquérir en vue de l'exercice de la profession de conseiller en relations industrielles.

Membres du comité

Rodrigue Brillant, président du comité
Musée de la Civilisation (nommé par l'Ordre)
Michel Desgagné
Ministère de l'Éducation (nommé par le ministre de l'Éducation)
Jean Leclerc
Collège François-Xavier-Garneau (nommé par l'Ordre)
Sylvie Montreuil
Université Laval (nommée par la Conférence des recteurs et principaux des universités du Québec)
Marcel Simard
Université de Montréal (nommé par la Conférence des recteurs et principaux des universités du Québec)

Réalisations

Révision des diplômes admissibles

La mise en place du Comité de la formation a constitué une étape cruciale des démarches liées à la modification du titre professionnel. Ces démarches en vue de l'obtention du titre de conseiller en ressources humaines agréé exigeaient une réflexion sur les diplômes pouvant donner accès aux titres de l'Ordre, réflexion qui devait tenir compte du fait que les programmes universitaires ont également évolué. Il faut donc ajuster les critères d'admission et augmenter la rigueur du processus d'admission.

Constitué en janvier 2000, le comité de la formation a entrepris rapidement le travail de révision des diplômes admissibles. Ce comité consultatif a tenu sa première rencontre le 27 janvier. Dans un premier temps, il a étudié la possibilité d'ajouter les deux titres suivants à la liste des diplômes qui donnent accès aux titres de l'Ordre : le Baccalauréat en gestion des ressources humaines décerné par l'Université du Québec à Montréal et le Baccalauréat en relations industrielles décerné par l'Université du Québec à Hull. Les travaux du comité quant à l'examen de ces programmes se poursuivent.

Dans un deuxième temps, le Comité a demandé au Comité des admissions de consulter les universités au sujet des diplômes et des conditions donnant accès au titre actuel de conseiller en relations industrielles conféré par l'Ordre et au titre demandé de conseiller en ressources humaines agréé. Une fois cette étape franchie, le Comité de la formation recevra les propositions du Comité des admissions afin de formuler les recommandations pertinentes.

Rapport d'activité de la Direction des services aux membres

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Offrir des services variés et de qualité aux membres de l'Ordre autres que les activités de développement professionnel et les activités sociales.
- Répondre aux différents besoins des membres.

RÉALISATIONS

Au cours de l'année 1999-2000, plusieurs membres se sont adressés au siège social de l'Ordre pour demander :

- la recommandation de personnes-ressources;
- des barèmes de salaires normatifs;
- des informations sur la rémunération des employés en entreprise publique et privée;
- de l'information sur les services offerts par l'Ordre;
- des renseignements sur les services de La Professionnelle[MD].

Comme ce service est quotidien, il s'avère impossible de tenir un registre précis des nombreuses consultations téléphoniques qui ont été ainsi sollicitées par nos membres.

Les services suivants sont réservés exclusivement aux membres de l'Ordre.

Service d'offres d'emploi — Le service d'offres d'emploi est très apprécié des membres de l'Ordre. Ce service offre aux membres un accès rapide aux offres d'emploi présentées dans leur champ d'activité. La plupart de ces offres sont exclusives, ce qui fait de l'Ordre la référence quand il s'agit de pourvoir les postes en gestion des ressources humaines et en relations industrielles.

Les offres sont acheminées aux membres par courrier électronique ou par télécopieur une fois par semaine, le vendredi en fin de journée. Elles sont également fournies sur demande et sans frais à la réception de l'Ordre.

Moyennant des frais supplémentaires, l'employeur peut faire parvenir, rapidement et de façon exclusive, une offre d'emploi dite personnalisée et d'un format plus élaboré.

De son côté, l'employeur qui désire pourvoir un poste en gestion des ressources humaines ou en relations du travail a accès à un vaste réseau de près de 4500 professionnels bien formés et expérimentés. Que ce soit pour un poste permanent, temporaire ou contractuel, l'offre d'emploi est envoyée à un public ciblé plus rapidement que ne pourrait le faire tout autre média.

Le personnel s'est occupé de la préparation et de l'acheminement par télécopieur ou par courrier électronique des offres d'emploi. Au cours de l'année 1999-2000, 987 offres d'emploi régulières et 26 offres personnalisées ont été envoyées aux membres de l'Ordre.

Services de La Professionnelle[MD] — Les membres ont reçu une carte de La Professionnelle[MD], corporation de services aux membres, leur donnant accès à un vaste programme exclusif et sans frais de service. Une mise à jour de ce programme est diffusée quatre fois par année.

Parmi les avantages variés offerts aux membres, on retrouve des tarifs préférentiels pour les assurances, les voyages, la location d'automobile, des forfaits de ski, les billets de spectacles, etc.

Centre de référence — Ce service exclusif aux membres consiste à fournir des informations, à recommander des sources de publication et à conseiller des ressources professionnelles aux membres qui en font la demande, dans le but de leur donner des pistes de recherche. Ce service n'est pas encore très connu des membres mais, au courant de l'année prochaine, le Centre de référence sera mis à la disposition des membres sur le site Web de l'Ordre et pourra être consulté de façon rapide et conviviale.

Location de salle — L'Ordre a mis à la disposition des membres et des non-membres, encore cette année, à des prix fort concurrentiels, deux salles de réunion d'une capacité de 20 à 25 personnes. Ces salles peuvent être configurées selon les besoins et peuvent aussi être combinées pour en former une troisième, qui peut recevoir 55 personnes. L'Ordre propose aussi des services complémentaires d'audiovisuel, de secrétariat et de traiteur.

Rapport d'activité de la Direction des communications et relations publiques

PUBLICATIONS DESTINÉES AUX MEMBRES

Sur le plan des communications, l'année 1999-2000 a été riche pour l'Ordre. Toujours désireux d'accroître sa visibilité, l'Ordre ne cesse d'innover et d'offrir des services d'une qualité exceptionnelle. On trouvera la liste des publications de l'Ordre en annexe de ce rapport.

Cette année, en plus de deux fiches techniques *Information-Solution*, six numéros du bulletin *De premier ordre* ont été envoyés aux membres. Publiée depuis deux ans, cette brochure bimestrielle a pour but premier de renseigner les membres sur l'actualité de la profession au Québec et sur les activités susceptibles de les intéresser, qu'elles soient offertes par l'Ordre ou non. Grâce à *De premier ordre*, les membres de partout au Québec sont au fait des événements qui les touchent directement. Ils peuvent y prendre connaissance de la législation récente, des dernières parutions dans le domaine ainsi que des positions de l'Ordre sur divers dossiers. C'est dans cette publication aussi que sont annoncées les activités sociales et que sont recensés les nouveaux membres de même que les déplacements professionnels des membres.

Le magazine *Effectif*, publié à 5000 exemplaires, continue sur sa lancée. Cette année, trois de ses cinq parutions étaient des numéros spéciaux, l'un sur les nouvelles technologies de l'information et les deux autres sur l'évaluation du rendement et les relations du travail. Toujours de grande qualité dans sa facture, ce magazine a pour but de renseigner les gens qui œuvrent dans le domaine de la gestion des ressources humaines sur une foule de sujets d'actualité. Des collaborateurs réputés participent à la rédaction du magazine et contribuent à faire de celui-ci un magazine de prestige. De plus en plus, des personnes du milieu de la gestion des ressources humaines, entre autres des professeurs, demandent à l'Ordre la permission de faire des tirés à part d'articles du magazine. Beaucoup apprécié par les membres, le magazine attire maintenant de nombreux lecteurs non membres de l'Ordre. La qualité du magazine sera non seulement maintenue, mais renforcée pour que les lecteurs y trouvent constamment un contenu innovateur.

Comme chaque année, l'Ordre a publié son tableau des membres où sont répertoriés tous les membres réguliers, étudiants et retraités. Les membres trouvent à l'intérieur de ce bottin de près de 300 pages des informations complémentaires, tels le code de déontologie et la liste du personnel du siège social de l'Ordre. Cette année, à cause d'une erreur technique, les noms de plusieurs membres n'ont pas été publiés dans le *Tableau des membres 1999-2000*. L'Ordre a donc exceptionnellement publié une mise à jour qui a été envoyée à tous les membres.

Pour remplir sa mission et encourager les nouvelles pratiques et les nouveaux concepts, l'Ordre a entrepris l'élaboration d'un guide à l'intention des professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles. Plusieurs membres de l'Ordre ont en effet manifesté le désir de disposer d'un outil de référence qui leur permettrait de trouver des réponses à des questions techniques, et ce, avant de faire appel à un spécialiste. C'est pourquoi l'Ordre a formé le projet de concevoir ce guide vraiment utilitaire. Cet ouvrage ambitieux comportera un inventaire des différentes pratiques en gestion des ressources humaines et de leur utilisation; il donnera même le nom d'entreprises au Québec qui utilisent ces pratiques avec succès. Il contiendra aussi des références bibliographiques, une série de fiches techniques sur des sujets variés, etc. Plusieurs membres de l'Ordre ont manifesté leur désir de faire bénéficier leurs collègues de leur expertise de praticien en rédigeant une partie du guide. Quelques-uns ont fait un exercice de rédaction d'une fiche qui sera intégrée au guide et servira de modèle pour les autres auteurs. Ce guide, encore à l'état d'ébauche, constituera sans aucun doute un outil de grande valeur pour

les professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles. Une table des matières a été conçue en 1999 et on en est maintenant rendu à l'étape de la rédaction du guide. Toutefois, on a réalisé en cours de route que le guide serait sans doute beaucoup plus facile d'utilisation et d'adaptation s'il était publié sur le site Web de l'Ordre. La suite de sa réalisation sera donc faite en ce sens.

Site Web

Le site Internet est aussi un outil de communication fort apprécié des membres de l'Ordre ainsi que de la communauté en général. Les gens y trouvent des informations sur la mission et la vision de l'Ordre. Y est aussi accessible une liste continuellement mise à jour des activités et des services offerts par l'Ordre. Enfin, toute personne désireuse d'obtenir de plus amples renseignements peut facilement joindre par son intermédiaire l'un ou l'autre des membres du personnel du siège social de l'Ordre. Relativement récent, le site Internet de l'Ordre souhaite être en constante évolution au cours du prochain exercice. Après une année de mise en place et d'adaptation, il en est maintenant rendu à l'étape de la plus grande convivialité, c'est-à-dire qu'il deviendra de plus en plus facile d'accès et d'utilisation pour les membres.

De nouvelles sections seront ajoutées et, dès l'an prochain, les membres retrouveront sur le site et à leur usage exclusif un centre de référence (adresses de sites Internet, revues, périodiques, documents de recherche) concernant les ressources humaines de même qu'un forum de discussion. Ils pourront aussi s'inscrire en ligne aux activités. En un mot, le site deviendra vraiment la source d'information à consulter pour tout connaître sur l'Ordre.

Relations publiques

L'Ordre a le désir constant d'accroître son influence et sa visibilité. Dans sa stratégie de communication, l'Ordre veut se positionner sur la place publique et permettre ainsi à plus de gens de découvrir ses activités. C'est ainsi que le Concours d'excellence interuniversitaire 2000 de même que le Forum sur les relations du travail ont été annoncés dans le journal *La Presse*. Le congrès 1999 a pour sa part été publicisé dans *Le Droit* d'Ottawa et *The Ottawa Citizen*. L'Ordre a également fait de la publicité corporative et publié des avis de nomination. En tout, l'Ordre a fait 21 publicités dans les médias au cours de cette année.

L'Ordre a aussi publié plusieurs communiqués de presse, notamment sur les clauses de disparité de traitement et sa demande d'ajout du titre de *conseiller en ressources humaines agréé*.

Pour mettre en pratique sa stratégie de communication, l'Ordre a rencontré les responsables des principaux journaux du Québec ainsi que ceux du Canadian *HR Reporter* de Toronto. Il a de plus établi un partenariat avec le journal ISO-Jeunes, participé à la préparation du guide *Les carrières d'avenir au Québec* (Éditions Ma Carrière) et au projet *Emplois et employeurs de l'an 2000* (Éditions Septembre).

Depuis septembre 1999, un billet sur les ressources humaines est publié hebdomadairement dans le journal *La Presse*. Quelque 23 articles ont été publiés à ce jour dans le cahier Carrières profession/formation. Cette chronique, rédigée par des membres de l'Ordre, a pour but d'informer le grand public sur un large éventail de sujets dans le domaine de la gestion de carrière et aussi d'accroître la visibilité de l'Ordre, d'intensifier la promotion de la fonction ressources humaines et d'élargir son influence. La publication de ces billets se poursuivra au cours de la prochaine année. La liste de ces articles se trouve en annexe de ce rapport.

Les membres du comité des Billets La Presse sont :

Pierre Duguay, président du Comité
Com-inter Communications
Isabelle Cantin
Ogilvy Renault
Sophie Grégoire
Groupe-conseil Aon inc.
Valéry Sandra Paré
Groupe AST
Gaston Sauvé
André Filion & Ass.
Chantal Teasdale
La Brasserie Labatt
Jean Vézina
Dotemtex Transition

Relations gouvernementales

L'Ordre veut également accroître sa visibilité auprès des instances gouvernementales et, par le fait même, auprès du public. C'est ainsi qu'il a participé au débat sur les clauses de disparité de traitement à la suite du dépôt du projet de loi 67. L'Ordre a non seulement publié un texte d'opinion dans *Le Soleil* et *La Presse*, mais il a aussi rédigé un deuxième mémoire sur la question, qui a été présenté en commission parlementaire en septembre 1999. La demande d'ajout du titre réservé à l'usage des membres de l'Ordre a également été défendue en commission parlementaire, le 23 février 2000.

L'Ordre a par ailleurs rencontré les représentants de plusieurs organisations gouvernementales, syndicales et patronales au cours de l'année. La présidente de l'Ordre et le président-directeur général ont été nommés membres respectivement du comité consultatif de la Commission de l'équité salariale et du conseil d'administration de la Commission des partenaires du marché du Travail. Le président-directeur général est également président du groupe de travail du Fonds national de la formation. Pour sa part, en plus de prononcer plusieurs allocutions sur différents sujets d'actualité, la présidente de l'Ordre a donné quelques entrevues. Ses propos sur les disparités de traitement ont entre autres été rapportés par *Le Soleil* et *La Presse*.

Relations universitaires

L'Ordre s'active également à se faire connaître des étudiants en relations industrielles et en gestion des ressources humaines, qui constituent la relève de la profession. C'est pourquoi il a fait de la publicité dans les divers journaux étudiants. Il a fait ainsi d'une pierre deux coups en aidant financièrement ces publications et en accroissant sa notoriété auprès de la population étudiante. Il a par ailleurs commandité l'album des finissants de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université de Montréal et de Concordia University. Il a aussi commandité la semaine de relations industrielles qui a eu lieu en janvier 2000 à l'Université de Montréal ainsi que le concours de simulation de négociation collective, en novembre 1999 à l'Université Laval. Le président-directeur général a prononcé plusieurs allocutions devant les étudiants des différentes universités, notamment à l'école de gestion de l'Université du Québec à Montréal et à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

Rapports d'activité du Comité de développement professionnel et des groupes de discussion

MANDAT DU COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Procéder à l'analyse de l'environnement externe et interne de la formation.
- Développer des compétences de praticiens en fonction des défis auxquels fait face la profession.
- Sélectionner les formateurs.
- S'assurer de l'accessibilité et de la visibilité des activités de développement professionnel dans les régions.
- Établir certaines normes pédagogiques relatives au contenu des sessions de formation.

Membres du comité

Raymond Beaulieu, président du comité
ABB inc.
Pierre Corriveau
Agropur
Michel Gagnon
Association de la construction du Québec
Liliane Hamel
Multi-Marques
France Lefebvre
Téléglobe Canada inc.
Pierre Paquet
TransÉnergie
Jacques Thériault
Papiers Masson ltée

RÉALISATIONS

Une enquête sur les besoins de formation a été faite à l'automne 1999 auprès de tous les membres de l'Ordre et de 1000 non-membres qui ont participé aux activités de formation. La nouvelle programmation, pour l'année 2000-2001, sera élaborée à partir des résultats de cette enquête.

En 1999-2000, les activités suivantes ont été offertes dans le programme de développement professionnel :

- Ateliers de formation
- Ateliers de travail
- Forum sur les relations du travail
- Déjeuners-conférences

Ateliers de formation (Montréal) — Le programme des ateliers de formation et de perfectionnement s'adresse d'abord aux membres, mais il vise aussi l'ensemble des professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles de divers niveaux. La thématique est définie au début de l'année par les membres du comité. Du 1er avril 1999 au 31 mars 2000, vingt-deux sessions de *formation* ont été offertes, auxquelles ont assisté au total 445 participants.

•21 avril 1999 – Retention strategies and components
par Paul Reisman de People Solutions inc.
13 participants

•3 mai 1999 – Le management de la formation
par Jean-François Roussel du Groupe CFC
21 participants

•17 mai 1999 – La gestion des conflits interpersonnels dans les organisations
par Michel Lemieux de Michel Lemieux et associés
18 participants

•16 novembre 1999 – L'entrevue de sélection : comment en augmenter la validité?
par Richard Matte et Yvon Hade de MGC Développement organisationnel et gestion de carrière
24 participants

•19 novembre 1999 – Le burn-out : questions et réponses
par Jacques Lafleur de la Clinique de réduction du stress d'Anjou
18 participants

•22 novembre 1999 – Le management de la formation
par Jean-François Roussel du Groupe CFC
23 participants

•25 novembre 1999 - Intégrer l'approche par compétences à une approche plus globale de la gestion de la performance
par François Berthiaume de Raymond, Chabot, Grant, Thornton
21 participants

•29 novembre 1999 – Repositionner la gestion des ressources humaines dans les organisations
par Line Côté du Groupe Réseau conseil
9 participants

•1er décembre 1999 – L'ABC de la mobilité internationale
par Benoit Berthelot de Ernst & Young et Robert Vincke de Continuum Internationale
22 participants

•2 décembre 1999 – Conception d'un programme d'équité salariale
par Luc St-Pierre de la Société Watson Wyatt et Gabriel Éthier de Gaby Éthier et associés inc.
24 participants

•7 décembre 1999 – Une approche intégrée en rémunération et en reconnaissance
par Marc Chartrand de la Société Conseil Mercer
16 participants

•19 janvier 2000 – La gestion préventive des lésions professionnelles
par Lyna Plante de Action SST et Jean-Pierre Brun de l'Université Laval
15 participants

- 25 janvier 2000 – La gestion des dilemmes travail-vie : un nouvel enjeu pour l'entreprise performante
  par Mireille Marcil de Mireille Marcil Accompagnement Conseil et Nora Spinks de Work-life Harmony Enterprises
  18 participants

- 27 janvier 2000 – Les outils d'analyse des besoins de formation
  par Jean-François Roussel du Groupe CFC
  26 participants

- 28 janvier 2000 – Recherche efficace d'information sur Internet
  par Yan Bodain de CRIM Formation
  15 participants

- 1er février 2000 – L'évaluation des emplois dans un contexte d'équité salariale
  par Rhéal Desjardins du Groupe S.C.E. (Desjardins, aide conseil)
  24 participants

- 3 février 2000 – L'utilité et l'usage des tests dans le processus de gestion des ressources humaines
  par Anne-Geneviève Girard de Melanson Girard Maletto et associés inc. et Nathalie Rousseau du Groupe Informatique DTM
  24 participants

- 17 février 2000 – L'évaluation des emplois dans un contexte d'équité salariale
  par Rhéal Desjardins du Groupe S.C.E. (Desjardins, aide conseil)
  24 participants

- 7 mars 2000 – Votre dossier financier CSST : ce qu'il faut savoir pour en optimiser la gestion
  par Me Jacques L. Archambault de De Grandpré Chait, avocats
  24 participants

- 10 mars 2000 – Les outils d'analyse des besoins de formation
  par Jean-François Roussel du Groupe CFC
  19 participants

- 23 mars 2000 – L'utilité et l'usage des tests dans le processus de gestion des ressources humaines
  par Anne-Geneviève Girard de Melanson Girard Maletto et associés inc. et Nathalie Rousseau du Groupe Informatique DTM
  25 participants

- 28 mars 2000 – L'entrevue de sélection : comment en augmenter la validité?
  par Danielle Laurinaitis et Yvon Hade de MGC Développement organisationnel et gestion de carrière
  23 participants

Ateliers de travail sur la stratégie de gestion des ressources humaines (Montréal) – Cette année, l'Ordre a lancé une nouvelle formule en offrant deux séries de cinq ateliers de travail réunissant une dizaine de vice-présidents et directeurs des ressources humaines qui se sont engagés dans une démarche structurée d'échanges et d'apprentissage dans l'action à partir de la situation de leurs entreprises respectives. Les ateliers avaient pour thèmes le contexte stratégique de l'entreprise ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de gestion des ressources humaines.

•Groupe 1 - Prendre le virage stratégique
par Alain Gosselin et Jean-Yves Le Louam de l'École des Hautes Études Commerciales
15 participants

•Groupe 2 - Prendre le virage stratégique
par Alain Gosselin et Jean-Yves Le Louam de l'École des Hautes Études Commerciales
10 participants

Forum sur les relations du travail (Montréal) — Le Forum est la principale activité de formation dans le domaine des relations du travail pour les membres de l'Ordre. Excellente activité de réseautage, il réunit des personnalités tant du monde patronal que du milieu syndical, à titre de conférenciers ou de participants à une table ronde. Cette année, onze conférences d'un caractère pratique ont été prononcées sur des sujets d'actualité.

•30 et 31 mars 2000—291 participants

Déjeuners-conférences (Montréal) — La conception et la diffusion de cette activité de perfectionnement relèvent également, à Montréal, du comité de développement professionnel. Au cours de l'année 1999-2000, neuf déjeuners-conférences ont été mis sur pied. Au total, les conférences ont réuni 476 participants. Les déjeuners-conférences, qui ont lieu à divers endroits bénéficient, tout comme les autres activités de formation et de perfectionnement, du soutien logistique du personnel de l'Ordre.

•7 avril 1999 – Votre comité d'équité salariale : une opportunité ou une contrainte?
par Marc Chartrand de la Société Conseil Mercer
51 participants

•16 septembre 1999 – L'impact des nouvelles technologies sur les ressources humaines
par Michel Cartier de l'UQAM
181 participants

•4 novembre 1999 – La formation en ligne
par Gilbert Paquette du Centre de recherche LICEF
24 participants

•10 février 2000 – Le recrutement en ligne
par Julie Blanchette de Price Waterhouse Coopers, Claire Richard de ABB inc. et Normand Richard de Provigo
65 participants

•9 décembre 1999 – La gestion du savoir
par Louis Langelier de Nortel Networks—16 participants

•7 février 2000 – La violence au travail : il est temps de s'en occuper
par Silvana Pozzebon de l'École des Hautes Études Commerciales
40 participants

•15 février 2000 – Choix et justification d'un logiciel RH
par Robert Fournier de Uniglobal—76 participants

• 23 février 2000 – Votre comité d'équité salariale : une opportunité ou une contrainte?
par Marc Chartrand de la Société Conseil Mercer
23 participants

MEMBRES DES COMITÉS DANS LES RÉGIONS

Québec

François Giroux, président du comité
Ministère de la Solidarité sociale
Ronald Bergeron
AFG Industries
Marie-Josée Douville
Drolet Douville et associés inc.
Fernande Faucher
Ville de Loretteville
Manon Forcier
Conseillère en gestion
Sophie Fortier
Ancia
Nancy Fournier
Desjardins, Ducharme, Stein, Monast
Chantal Gagnon
Groupe Bocenor Inc.
Michel Gagnon
Association de la construction du Québec
Maude Gallichand
Restaurant Normandin inc.
Monique Landry
APG Solutions & Technologies Inc.
Mario Lapointe
Accès P.A.E.
Pierre Martineau
Multi-Ressources
Denis Plante
Les Conseillers en avantages sociaux SAGE inc.

Montérégie

Pierre Gibeault, président du comité
Mitel S.C.C.
Jean-Pierre Bélanger
Protec services techniques
André Bergeron
Corporation Sher-Wood Drolet ltée
Richard Charron
Groupe GCRH
Marc Chartré
Exceltor inc.
Pierre Corriveau
Agropur
Hélène Côté
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
Danielle Dolbec
Les systèmes électroniques C-MAC inc.
Colette Domingue
Colette Domingue, services-conseils
Pierrette G. Dubé
Publications CCH ltée
Élise Tougas
Thomas & Betts ltée

Outaouais

Daniel Picard, président du comité
Société canadienne d'hypothèque et de logement
Brigitte Bertrand
Nortel Networks
Bruno Cadieux
Société canadienne des postes
Colette Côté
La Cité collégiale
Andréanne Gougeon
Philippe Lafortune
La Cité collégiale
Marie-Josée Lemieux
Monnaie Royale Canadienne
Lise Montcalm
Agence canadienne de développement international
Julie-Ève Picard
Jacques Thériault
Papiers Masson ltée

Saguenay-Lac-Saint-Jean

Luc Gauvin, coprésident du comité
Le Recruteur
Bruno Girard, coprésident du comité
Groupe de recherche et d'aide psychosociale
Justin Lalancette
Justin Lalancette, Consultant en gestion
Michel Larouche
Les conseillers en ressources humaines Michel Larouche et Associés

RÉALISATIONS DANS LES RÉGIONS

Québec

- 26 avril 1999 – La reconnaissance non monétaire : outil d'optimisation des performances
  24 participants
- 3 mai 1999 - L'évaluation des emplois dans un contexte d'équité salariale
  9 participants
- 10 décembre 1999 – Conception d'un programme d'équité salariale
  10 participants
- 22 février 2000 – L'entrevue de sélection : comment en augmenter la validité?
  24 participants
- 14 mars 2000 – L'approche par compétences : une démarche intégrée centrée sur les défis de gestion
  13 participants

Montérégie

Aucune activité n'a eu lieu en 1999-2000.

Abitibi-Témiscamingue

Aucune activité n'a eu lieu en 1999-2000.

Outaouais

- 23 mars 2000 – La loi sur l'équité salariale : présentation générale et son implantation dans les organisations
  30 participants

Mandat des groupes de discussion

- Élaborer une activité récurrente de réseautage pour les professionnels en gestion des ressources humaines et en relations industrielles ce qui, dans un cadre dynamique et informel, favorise l'accroissement des connaissances ainsi que le partage et les échanges.

Animateurs des groupes

Benoit Berthelot
Ernst & Young
Diane Champagne
AstraZeneca
Jacques Charuest
Gagnon Charuest
Richard Courtois
Boutique Jacob
Carl Dalbec
Assurances vie Desjardins-Laurentienne
Rita De Luca
SAP Canada
Guillaume Desnoyers
Desnoyers Ressources & Conseils
Fernande Faucher
Ville de Loretteville
Russell Flanagan
Société Russell Flanagan inc.
Pierre Gibeault
Mitel S.C.C.
Lise Lauzon
Ordre des ingénieurs du Québec
Russel Leduc
Gestion RH 2000
Éric Méthot
MCDI inc.
Marie-Claude Milot
Société Conseil Mercer ltée
Adam Normandin
CFCF 12
Daniel Picard
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Robert Pilotte
Université du Québec à Trois-Rivières
Dyane Richer
Fuller-Landau
Christian Simard
Héroux inc.

Réalisations

Les groupes de discussion laissent aux participants une part importante dans la détermination des thèmes des discussions ainsi que dans la formule des rencontres (choix de la fréquence, du lieu, de l'heure et de la durée des rencontres). Le responsable du groupe joue un rôle de coordonnateur / médiateur plus que d'animateur. Il doit mettre en place un forum dynamique où les participants ont toute la latitude voulue pour partager leurs expériences et explorer ensemble les tendances du marché. Appuyés par l'Ordre pour la logistique de leurs rencontres, quinze groupes de discussion ont ainsi été formés ou ont continué leurs travaux au cours de la saison 1999-2000. Ces quinze groupes ont réuni au total 288 participants, sans compter les invités qui se sont joints à l'un ou l'autre des groupes de manière ponctuelle, dans le cadre des échanges intergroupes ou de l'activité portes ouvertes « amène-un-collègue ». L'Ordre a aussi mené une enquête pour déterminer les conditions idéales de participation. Par la suite, en mars 2000, deux groupes ont été mis sur pied en Abitibi-Témiscamingue et un groupe à Sherbrooke. Soulignons également qu'à la fin de la saison 1999-2000, les responsables des groupes se réuniront avec les responsables de l'Ordre afin de parler des expériences de chaque groupe et de planifier la saison 2000-2001.

La rémunération globale
Animé par Carl Dalbec
20 participants réguliers

- Mai 1999 — *Rémunération stratégique – arrimage RH et entreprise, communication et justifications des outils et programmes.*
- Juin 1999 — *Outils de comparaison (jalonnement, sondage, enquête et entrevue de sortie).*

Animé par Richard Courtois
20 participants réguliers

- Novembre 1999 — *La rémunération vs les compétences.*
- Décembre 1999 — *La rémunération incitative.*
- Janvier 2000 — *Les primes.*
- Mars 2000 — *Rémunération cadres supérieurs et rémunération variable.*

Le groupe polyvalent senior
Animé par Christian Simard
10 participants réguliers

- Avril 1999 — *Reconnaissances non monétaires.*
- Mai 1999 — *La place des partenaires internes – gestionnaires / syndicats / non-syndiqués.*
- Octobre 1999 — *Comportement syndical et nouvelle réalité.*
- Décembre 1999 — *Rétention des employés / loyauté appartenance.*
- Janvier 2000 — *Outils de sélection.*
- Mars 2000 — *Équité salariale à l'interne.*

Le développement organisationnel et des ressources humaines
Animé par Jacques Charuest
15 participants réguliers

- Avril 1999 — *Discussion sur le rôle de l'intervenant DO dans la résolution de conflits.*
- Mai 1999 — *Partage d'expériences sur le rôle des communications dans un projet de DO.*
- Juin 1999 — *Discussion sur la gestion des compétences.*
- Octobre 1999 — *Le développement organisationnel : rappel des concepts de base et évolution récente.*
- Novembre 1999 — *Discussion sur les valeurs organisationnelles — où s'en va-t-on avec ce concept?*
- Décembre 1999 — *Le partage des responsabilités dans la gestion des changements : comment mieux outiller les gestionnaires.*
- Janvier 2000 — *Changement et carrières (rôles en évolution).*
- Février 2000 — *Le coaching : qu'en est-il et est-ce juste pour les gestionnaires?*
- Mars 2000 — *Discussion sur le concept des tableaux de bord.*

La formation
Animé par Russel Leduc
16 participants réguliers

- Avril 1999 — *Les approches en formation et l'auto-formation.*
- Mai 1999 — *La mesure de la rentabilité de la formation dans l'organisation.*
- Juin 1999 — *L'éthique dans les organisations, sa définition et pourquoi?*
- Octobre 1999 — *Les tendances actuelles et approches en formation.*

- Novembre 1999 — *L'approche par compétences.*
- Janvier 2000 — *L'utilisation d'Internet en fonction de la formation.*
- Février 2000 — *Mesure de la rentabilité et marketing de la formation dans les organisations.*
- Mars 2000 — *La formation de la relève dans les organisations.*

L'international
Animé par Benoît Berthelot
12 participants réguliers

- Avril 1999 — *La politique fiscale.*
- Mai 1999 — *Fournisseurs de services de mobilité internationale.*
- Juin 1999 — *La mobilité internationale - une vision globale.*
- Octobre 1999 — *La fiscalité internationale.*
- Novembre 1999— *Politique fiscale.*
- Décembre 1999 — *Adaptation culturelle.*
- Janvier 2000 — *Formulaire pré-départ.*
- Février 2000 — *Politique de mobilité.*
- Mars 2000 — *Checklist.*

Les relations professionnelles
Animé par Robert Pilotte
10 participants réguliers

- Avril 1999 — *Normes ISO 14 000.*
- Mai 1999 — *Impact des décisions relatives aux droits de la personne sur la gestion des relations de travail.*
- Juin 1999 — *Difficultés d'embauche internationale.*

Animé conjointement par Éric Méthot et Russell Flanagan
12 participants réguliers

- Octobre 1999 — *Les tests psychométriques.*
- Novembre 1999 — *Test de dépistage pré-emploi et post-emploi.*
- Décembre 1999 — *La notion d'accommodement raisonnable.*
- Janvier 2000 — *Récents arrêts en matière de congédiement administratif à la SAQ.*
- Février 2000 — *Une première convention.*
- Mars 2000 — *Gestion de crise et plan d'intervention.*

Les défis de la dotation au Québec
Animé par Lise Lauzon
20 participants réguliers

- Avril 1999 — *Le recrutement des femmes dans les postes de gestion, les programmes d'accès à l'égalité.*
- Mai 1999 — *Rôle stratégique des ressources humaines en entreprise.*
- Octobre 1999 — *Stratégies de pré-recrutement.*
- Novembre 1999 — *Processus de dotation.*
- Janvier 2000 — *Recrutement par Internet.*
- Février 2000 — *Planification de relève, intranet et gestion de carrière.*
- Mars 2000 — *La rétention.*

La gestion des ressources humaines dans les PME
Animé par Dyane Richer
20 participants réguliers

- Avril 1999 — *Stratégies de communication.*
- Mai 1999 — *Santé et sécurité du travail : mise à jour et mutuelle de prévention.*
- Octobre 1999 — *Comment négocier avec nos gestionnaires en vue de les influencer?*
- Novembre 1999 — *Outils de gestion : politiques et procédures, principales références et ressources.*
- Janvier 2000 — *Rémunération, programmes incitatifs et avantages sociaux non salariaux.*
- Février 2000 — *Idées de recrutement, stratégies d'attraction et de rétention.*
- Mars 2000 — *Employés-problèmes / gestion des cas difficiles.*

La santé et la productivité au travail
Animé par Diane Champagne
10 participants réguliers

- Octobre 1999 — *Absentéisme, définition et problématique.*
- Novembre 1999 — *Méthodes d'évaluation et coûts-bénéfices.*
- Décembre 1999 — *Promotion de la santé.*
- Janvier 2000 — *Vie au travail/personnelle.*
- Février 2000 — *Rôle de l'assureur.*
- Mars 2000 — *Rôle du gestionnaire.*

Groupe de discussion pour nouveaux diplômés et conseillers débutants

Animé conjointement par Guillaume Desnoyers et Marie-Claude Milot

10 participants réguliers

- Octobre 1999 — *Bâtir et maintenir un réseau de contacts.*
- Novembre 1999 — *Intelligence émotionnelle.*
- Décembre 1999 — *O.C.R.I.Q. cadre juridique et déontologie.*
- Janvier 2000 — *Aspects juridiques des ressources humaines.*
- Février 2000 — *La GRH et son rôle stratégique.*
- Mars 2000 — *Équité salariale.*

Aligning HR for the New Millennium
Animé par Adam Normandin
9 participants réguliers

- Avril 1999 — *Meilleures pratiques en matière de rétention du personnel (Attraction/retention best practices).*
- Mai 1999 — *Meilleures pratiques en matière de rétention du personnel (Attraction/retention best practices).*
- Juin 1999 — *Impartition des ressources humaines (Outsourcing Human Resources).*

Animé par Rita De Luca
5 participants réguliers

- Octobre 1999 — *Concentrating on Added Values for the HR Function.*
- Décembre 1999 — *Strategic Compensation.*
- Janvier 2000 — *Change Management and Training.*

- Février 2000 — *SAP Product Demonstration — Marketplace.*

Montérégie
Animé par Pierre Gibeault
10 participants réguliers

- Octobre 1999 — *Motivation et mobilisation.*
- Novembre 1999 — *Évaluation de rendement.*
- Janvier 2000 — *Intelligence émotionnelle.*
- Février 2000 — *Comment maximiser le travail d'équipe?*
- Mars 2000 — *Formation.*

Outaouais
Animé par Daniel Picard
10 participants réguliers

- Janvier 2000 — *Qu'est-ce que l'organisation apprenante?*
- Mars 2000 — *Le rôle du professionnel en ressources humaines dans l'organisation apprenante.*

Québec
Animé par Fernande Faucher
15 participants réguliers

- Octobre 1999 — *Rôle conseil.*
- Novembre 1999 — *Habiletés personnelles et relationnelles.*
- Février 2000 — *Communication et assistance professionnelle* (coaching *et perfectionnement).*
- Mars 2000 — *Violence et conscience en milieu de travail.*

Rapport d'activité du Comité du congrès 1999

MANDAT DU COMITÉ

- Sélectionner la région où se tiendra le congrès, planifier les modalités de collaboration avec les partenaires de l'Ordre et établir les grandes lignes directrices en vue de l'élaboration du contenu scientifique du congrès.
- Planifier et organiser la tenue du congrès dans la région hôte, l'Outaouais.

Michael P. Tinker, président du congrès
Bombardier inc.

MEMBRES DU COMITÉ DIRECTEUR DE LA RÉGION DE L'OUTAOUAIS

Michelle Holland, coprésidente du comité
La Société des ponts fédéraux Limitée
Philippe Lafortune, coprésident du comité
Société de transport de l'Outaouais
Brigitte Bertrand
Nortel Network Carrier Solutions
Colette Côté
Conseil des écoles catholiques de langue française du Centre-Est de l'Ontario
André Durivage
Université du Québec à Hull
Kathryn Elliott
Bureau du vérificateur général du Canada
Bernard Geneste
Centre national des Arts
Carole Piette
Emond-Harnden, avocats & notaires

RÉALISATIONS

Les deux comités directeurs du congrès 1999 se sont réunis à plusieurs reprises au cours de leur mandat qui s'est échelonné de novembre 1998 à octobre 1999, afin de mettre sur pied le congrès 1999. Cet événement, qui avait pour thème : L'agenda du futur — Prêt pour le saut?, s'est déroulé les 3, 4, et 5 octobre 1999 à Hull. Il a accueilli près de 400 participants provenant des provinces du Québec et de l'Ontario car, cette année, le congrès était organisé en collaboration avec The Human Resources Professionals Association of Ontario, une première pour les deux organisations. Toutefois, l'Ordre ne compte pas renouveler cette collaboration avec l'association ontarienne.

Plusieurs conférenciers de renom ont assuré la tenue de treize ateliers et de quatre plénières. Pour sa part, le Salon des collaborateurs a regroupé environ 80 exposants qui ont présenté les plus récents produits et services dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

La qualité du contenu scientifique et le grand succès remporté par le mémorable dîner de gala au Musée des civilisations ont fait du congrès 1999 un rendez-vous exceptionnel pour tous les congressistes présents.

Rapport d'activité du Comité du Concours d'excellence interuniversitaire 2000

MANDAT DU COMITÉ

- Rapprocher le milieu universitaire et le monde professionnel.
- Promouvoir la qualité de l'enseignement universitaire et la relève en gestion des ressources humaines.
- Faire participer les universités hors Québec.

MEMBRES DU COMITÉ

Joseph Anstett, président du comité
Drake Beam Morin inc.
Michel Grant
Université du Québec à Montréal
Pascale Bouchard
Université du Québec à Montréal
Marie-Claude Dufour
Université du Québec à Montréal
Josée Hudon
Unisource Canada inc.
Sylvie Plante
Momentum
Anne-Marie Langelier
Sierra Distribution Florale
Véronique Roberge
Air Transat

RÉALISATIONS

Le comité du Concours d'excellence interuniversitaire s'est réuni à dix reprises au cours de la dernière année. Ces rencontres lui ont permis d'accomplir les actions suivantes :

- recrutement des universités;
- conception du cas à soumettre aux concurrents;
- composition du jury;
- mise sur pied de l'activité.

Le concours d'excellence interuniversitaire s'est déroulé les 31 mars, 1er et 2 avril 2000 à l'Université du Québec à Montréal. Pour une seconde année, les universités de l'extérieur du Québec étaient invitées à s'inscrire et dix ont répondu à l'appel. Au total, 22 universités se sont inscrites et, parmi elles, dix-sept, dont huit hors Québec, ont participé au concours. Le jury était composé de cinq professionnels de la gestion des ressources humaines membres de l'Ordre et de deux professeurs d'université dont un provenait de l'extérieur du Québec.

Les participants, comme à chaque concours, devaient faire l'étude d'un cas de gestion des ressources humaines. Pour une deuxième année consécutive, le concours présentait un cas réel, et ce, grâce à la collaboration de la Corporation Lafarge. Trois équipes ont été proclamées gagnantes de cette compétition de haut niveau. Parmi elles, deux représentaient des universités qui participaient pour la première fois au concours. Les gagnants sont les équipes de l'Université de l'Île-du-Prince-Edouard (1re présence), de l'Université de Sherbrooke et de l'Université d'Ottawa (1re présence). Les gagnants recevront leur prix lors de la Soirée des IRIS qui clôturera le congrès de l'Ordre, le 3 octobre 2000.

Le comité déjà en place du prochain Concours d'excellence interuniversitaire prévoit que le Concours s'étendra si possible à tout le Canada et attirera un plus grand nombre d'universités et d'étudiants.

Rapport d'activité du Comité étudiant

Mandat du comité

- Faire le lien entre les universités et l'Ordre.
- Organiser des activités de formation.
- Organiser un service d'offres d'emploi et de stage.
- Organiser un programme de parrainage ou de mentorat.

Membres du comité

Normand Lalonde, président du comité
École de technologie supérieure
Sébastien Adam
Université du Québec à Trois-Rivières
Mélissa Albert-Gauthier
Université du Québec à Hull
Brigitte Banville
Université Concordia
Serge Basque
Université de Sherbrooke
Serge Demers
Université McGill
Christine Potvin
École des Hautes Études Commerciales
Élyse Poulin
Université de Montréal
Pierre Provencher
Université du Québec à Montréal
Pierre Thibault
Université Laval

Réalisations

Le comité étudiant s'est réuni à trois reprises pendant l'année 1999-2000. Trois offres d'emploi et 28 offres de stage ont été envoyées aux membres étudiants. Par ailleurs, le calendrier comportait deux activités de formation. Au total, 16 participants se sont inscrits à ces activités de formation qui avaient lieu au siège social de l'Ordre.

- 28 janvier, 3 et 4 février 2000 — *Simulation d'entrevue*
  Animé par Carole Rhéaume
  10 participants

- 3 et 24 mars 2000 — *Simulation de négociation*
  Animé par Michel Gauthier-Giroux
  6 participants

Le comité prévoit pour l'année prochaine l'organisation de trois activités de formation, soit deux à la session d'automne et une à la session d'hiver. Il veut intensifier le service d'offres d'emploi et de stage exclusif aux membres étudiants et mettre sur pied un programme de parrainage ou de mentorat.

- Automne 2000 et hiver 2001 : reprise de l'activité simulation d'entrevue (version améliorée).
- Hiver 2001 : reprise de l'activité négociation (version améliorée).
- Automne 2000 : visite du service des ressources humaines d'une entreprise.
- Cinq à sept en compagnie de professionnels en vue de discuter de différents thèmes.
- Été 2000 : sondage auprès des membres étudiants en vue de connaître leurs préférences en matière d'activités.

Rapport d'activité du Comité G.E.R.E.*

(Groupe d'entraide et de recherche d'emploi)

MANDAT DU COMITÉ

Offrir aux membres de l'Ordre un soutien et un encadrement de qualité en matière de développement et de gestion de carrière.

MEMBRES DU COMITÉ

Danielle Labre, présidente du comité
Brochu et Labre inc.
Josée Forget
Standard Life
Sylvie Gosselin
Banque Laurentienne du Canada
Céline Sage
Société d'information de la Banque Nationale
Annie Corriveau
CAE Électronique ltée
Jean-Pierre Tremblay
Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec

RÉALISATIONS

En 1999-2000, les services offerts ont été les suivants :

- les Dîners-rencontres
- les Belles Soirées Carrière
- les ateliers et entrevues de validation de CV

Les Dîners-rencontres — Ce premier volet du G.E.R.E. comporte des activités qui ont pour objectif de fournir une occasion privilégiée d'échanges sur différents thèmes concernant la recherche d'emploi. Les rencontres ont été conçues de manière à informer les participants sur les conditions actuelles du marché du travail et, le cas échéant, à les aider à trouver un nouvel emploi.

Le calendrier de l'année 1999-2000 comportait une rencontre. Au total, 14 participants se sont inscrits à la rencontre qui avait lieu de 12 h à 14 h, au siège social de l'Ordre.

15 avril 1999 — *L'utilisation pro-active du téléphone en recherche d'emploi*
Animé par Louis Verreault
14 participants

Les Belles Soirées Carrières — Ce deuxième volet du G.E.R.E. a pour but d'ouvrir des horizons nouveaux en abordant des sujets touchant les différentes facettes de la gestion et du cheminement de carrière. Le calendrier de l'année 1999-2000 comportait deux rencontres dont une a été annulée. Au total, 17 participants se sont inscrits à la rencontre qui a eu lieu de 19 h à 21 h, au siège social de l'Ordre.

28 avril 1999 — *La gestion de carrière à l'aube de l'an 2000 : l'importance du bilan*
Animée par Benoit Berthelot
17 participants

Atelier de conception et de validation de CV — Ce troisième volet du G.E.R.E. comporte deux niveaux d'activités qui, dans leur ensemble, visent à démontrer les caractéristiques d'un CV efficace, à favoriser l'établissement d'objectifs personnels, à faire l'inventaire des réalisations de chaque participant, à déterminer les compétences à faire ressortir dans un CV et à aider à la rédaction d'un CV ciblé au secteur d'activité du participant. Trois rencontres de validation de CV ont eu lieu au siège social de l'Ordre entre le 1er avril et le 21 mai 1999. Ces consultations individuelles d'une durée d'une demi-heure ont été données sur rendez-vous par Suzanne Ménard et Jean Vézina.

* Ce comité a cessé ses activités au début du mois de juin 1999. La faible participation indiquait en effet un manque d'intérêt chez les membres de l'Ordre pour ce type d'activité.

Rapport d'activité du Cercle

Mandat du Cercle

- Permettre aux membres d'établir un réseau de décideurs dans leur domaine et d'exercer une influence sur le développement et le positionnement de la profession.

Membres

Jean-Guy Duchaine, président du Cercle
Provigo
24 membres font actuellement partie du Cercle.

Réalisations

Le Cercle est un comité de l'Ordre qui réunit un groupe de dirigeants du service des ressources humaines de grandes entreprises. Il permet à ses membres d'établir un réseau de décideurs dans leur domaine. En fait, le Cercle est un incontournable stratégique pour les dirigeants qui veulent débattre avec des pairs de sujets d'intérêt commun, avoir accès rapidement à des informations stratégiques et privilégiées de balisage, découvrir des pistes de solutions à des problèmes éprouvés au sein de leur entreprise, etc.

Cette année, un comité restreint, présidé par Jean-Guy Duchaine, a travaillé à revoir le fonctionnement du Cercle et à réévaluer son membership. Une première réunion a eu lieu le 28 septembre 1999. En 1999-2000, le Cercle a tenu quatre rencontres auxquelles ont participé au total 43 personnes. En outre, le Cercle a organisé un petit-déjeuner dont l'invité était monsieur Michael Lombardo. Cette activité spéciale, qui a eu lieu le 4 février 2000, a réuni 42 personnes.

Rapport d'activité du Comité des activités sociales

Mandat du comité

- Permettre aux membres de l'Ordre d'échanger et de fraterniser avec d'autres représentants de leur profession dans une atmosphère conviviale et de détente.
- Instaurer des lieux de rencontres informelles mettant en présence des intervenants d'une multitude d'entreprises du Québec.

Membres du comité

Jean-Marc Léveillé, président du comité
Dotemtex Groupe-Conseil
Guy Cameron
Vision ressources humaines
Marc Chartrand
Société Watson Wyatt Canada
Serge Gelati
Groupe Conseil S.D.
Nathalie Gladu
Groupe Santé Physimed
Rosaire S. Houde
Borden Ladner Gervais s.r.l.
Josée Lamarre
Sico inc.
Guy Marier
Smith & Nephew inc.
Manon Pelletier
Métivier Groupe conseil

Réalisations

En 1999-2000, les activités sociales ont été les suivantes :

- Party de Noël
- Tournoi de golf

Le Comité des activités sociales a organisé le tournoi de golf de l'Ordre. Près de 500 personnes ont participé à cette journée couronnée de succès qui s'est déroulée au Club de golf de Lachute. Le Comité s'est également penché sur l'organisation du prochain tournoi de golf qui aura lieu en mai 2000.

Les membres du Comité ont aussi planifié le Party de Noël de l'Ordre, auquel ont pris part 350 personnes et qui s'est tenu au Musée Juste pour rire, le 25 novembre 1999. Toujours très courue, cette soirée permet aux membres de se rencontrer dans une atmosphère détendue et, ce qui n'est pas à dédaigner, de remporter de nombreux prix. De plus, le prix Bénévole de l'année 1999 a été remis à Jean-Marc Léveillé, lors de cette soirée. Notons que la remise de ce prix annuel se fera désormais lors d'un événement majeur de l'Ordre (soirée des Iris, congrès, party de Noël, etc.).

Ces deux événements furent couronnés de succès. Cependant, l'expérience avec le Musée Juste pour rire n'a pas été des plus satisfaisantes et l'Ordre ne renouvellera pas cette collaboration.

Alliances avec diverses organisations

Désireux d'offrir une vaste gamme de services à ses membres et de contribuer à l'avancement de la profession, l'Ordre collabore avec diverses organisations. C'est ainsi qu'il continue son association avec le Chapitre québécois des professionnels en relation d'aide (CQPRAI) et qu'il a conclu une alliance avec l'Association des planificateurs en ressources humaines du Canada (APRHC), deux organisations qui sont actuellement considérées comme des secteurs spécialisés. Il maintient également des liens solides avec le Conseil canadien des associations en ressources humaines, où il apporte sa contribution à l'élaboration d'un profil de compétences national dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Par ailleurs, l'Ordre a organisé une activité conjointement avec l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec et s'est occupé, cette année encore, du concours ISO-Jeunes.

Rapport d'activité du Chapitre québécois des professionnels en relation d'aide (CQPRAI)

Mandat

- Regrouper des personnes de différentes disciplines qui œuvrent dans le domaine des programmes d'aide.
- Constituer un lieu privilégié d'échanges.
- Promouvoir auprès des employeurs l'implantation de programmes d'aide.

Le Chapitre québécois des professionnels en relation d'aide est un secteur spécialisé de l'Ordre qui possède son propre conseil d'administration.

Le CQPRAI favorise les rencontres entre les professionnels des programmes de soutien aux employés. Sa mission consiste notamment à favoriser la formation continue de ses membres et à constituer un lieu privilégié d'échanges pour ces intervenants. Le CQPRAI regroupe huit membres et n'a tenu aucune activité en 1999-2000.

Rapport d'activité de l'Association des planificateurs en ressources humaines du Canada (APRHC)

Mandat

- Aider les leaders d'entreprise à atteindre une force compétitive en organisant des forums sur les dernières théories et techniques en gestion des ressources humaines.

Fondée en 1979, l'Association des planificateurs en ressources humaines du Canada est formée de 42 membres. Le but de l'Association est de découvrir des approches pratiques relativement à diverses problématiques de gestion des ressources humaines. Ces démarches font appel au changement et s'adressent à des leaders organisationnels désireux d'adopter une approche plus dynamique de la gestion des ressources humaines. L'APRHC est devenue un chapitre spécialisé de l'Ordre en janvier 2000.

RÉALISATIONS

En 1999-2000, l'APRIC a tenu une activité à laquelle ont participé plus de 40 personnes, sur le thème suivant : *Réaligner la culture organisationnelle pour faciliter la croissance de l'entreprise.*

RAPPORT D'ACTIVITÉ DU CONSEIL CANADIEN DES ASSOCIATIONS EN RESSOURCES HUMAINES (CCARH)

MANDAT

- Élaborer un profil de compétence national par la définition de normes professionnelles pour le praticien et la détermination des critères et des modes d'évaluation.

Madame Michèle Perryman, ancienne coprésidente de l'Ordre, ainsi que Florent Francoeur, président-directeur général, représentent l'Ordre au Conseil canadien.

Pendant l'année, les travaux au Conseil canadien ont surtout porté sur l'établissement d'un profil de compétence national. Par l'établissement d'un tel profil, le CCHRA avait comme objectif de promouvoir la qualité des professionnels de la gestion des ressources humaines. De façon générale, on a constaté une pénurie de généralistes très compétents, un manque de précision du champ de pratique et, surtout, une grande diversité de critères pour l'évaluation des candidats : par exemple, au Québec, cette évaluation est basée sur le diplôme, en Ontario sur un agrément fondé sur le programme d'études, en Alberta sur l'expérience, etc.

Le projet d'établissement d'une norme nationale a pour but de définir et de revendiquer le champ de la gestion des ressources humaines, de hausser les attentes à l'égard des professionnels du domaine, d'accroître la capacité des professionnels à répondre à ces attentes et d'établir une norme commune pour l'évaluation des candidats au titre de conseiller en ressources humaines agréé, partout au Canada.

Au cours de la dernière année, un consensus a déjà été établi sur les points suivants :

- le titre de conseiller en ressources humaines agréé désignera le généraliste en gestion des ressources humaines au Canada et, pour obtenir ce titre, il faudra démontrer des compétences définies dans un certain nombre de champs de pratique;
- une norme nationale sera adoptée et les provinces conserveront leur pouvoir d'accorder l'agrément;
- un système d'évaluation commun basé sur cette norme nationale sera mis sur pied;
- la norme nationale nécessitera un contrôle de qualité et une fonction de mise à jour.

Un comité des compétences nationales a été formé par le Conseil en 1995 pour accomplir ce travail. Un partenariat a été établi avec Développement des ressources humaines Canada. En mars 2000, les trois premières phases du projet étaient complétées.

La phase 1 consistait à définir le champ de pratique de la gestion des ressources humaines (les tâches et les compétences requises). Pour ce faire, on a donc établi le profil de compétence du professionnel de la gestion des ressources humaines, en évaluant les compétences dans sept champs de pratique (203 compétences professionnelles requises).

Dans la phase 2, on a établi 203 critères d'évaluation et différentes combinaisons de critères qui serviront de base à la préparation de l'évaluation des candidats au titre de conseiller en ressources humaines agréé.

La phase 3 a permis d'établir et de tester des méthodes d'évaluation basées sur les résultats pour 50 des 203 compétences professionnelles requises. On a expérimenté, évalué et critiqué un Centre virtuel d'évaluation (utilisant Internet), capable à la fois d'évaluer le candidat à distance et de lui fournir des activités de développement. On a aussi fait des recommandations au Conseil canadien sur la faisabilité de l'implantation de ce centre virtuel d'évaluation au Canada.

Au cours de la prochaine année, on travaillera essentiellement à la phase 4 du projet.

Étiquette en affaires

Organisée conjointement avec l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec, cette activité, qui a eu lieu le 10 février 2000 au collège Marie-Victorin, a suscité l'intérêt de 250 personnes. Les participants ont assisté à une conférence fort amusante sur l'étiquette à respecter en toutes occasions ainsi qu'à un défilé de mode où ils ont pu admirer les collections de couturiers québécois réputés. Cet événement était une première qui, nous l'espérons, donnera lieu à d'autres formes de collaboration et de réseautage entre l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec et l'Ordre.

Partenariat avec ISO-Jeunes

De plus en plus d'entreprises conçoivent des programmes d'intégration des jeunes. Comme la relève fait partie de ses préoccupations, l'Ordre s'est associé au projet ISO-Jeunes dont le but est de sensibiliser l'ensemble des entreprises, et particulièrement les PME, à l'importance d'intégrer les jeunes au marché du travail. En tant que partenaire, l'Ordre s'implique en recommandant des personnes-ressources ou en fournissant des informations privilégiées concernant les ressources humaines.

L'Ordre a tout particulièrement agi comme maître d'œuvre du concours ISO-Jeunes, qui reconnaît la participation des entreprises qui embauchent des jeunes. C'est l'Ordre qui s'est chargé de tout le processus d'évaluation des dossiers, afin de s'assurer que les projets présentés étaient conformes aux critères d'admissibilité. L'Ordre était aussi présent à la cérémonie au cours de laquelle ? certificats ont été remis à des entreprises de secteurs d'activité très différents. L'Ordre compte renouveler l'expérience l'année prochaine.

De plus, l'Ordre collabore régulièrement à l'élaboration du contenu du bulletin ISO-Jeunes, envoyé gratuitement à des gestionnaires en ressources humaines (qui constituent en fait la clientèle de l'Ordre). Comme le journal ISO-Jeunes est tiré à 20 000 exemplaires, ce partenariat permet également à l'Ordre d'augmenter sa visibilité auprès des entreprises et des principaux intervenants économiques.

Rapport de la trésorière

Ce rapport financier annuel, qui couvre l'exercice financier terminé le 31 mars 2000, a été préparé par la firme Dufour, Charbonneau Brunet. Il s'agit d'un rapport financier vérifié.

L'année financière qui se termine affiche des revenus de 2 285 647 $ en hausse de 540 089 $ par rapport à l'exercice précédent, soit une augmentation de 31 %. Lors de la présentation du budget en assemblée générale, l'an dernier, l'Ordre avait prévu des revenus de l'ordre de 2 053 796 $. Cette situation est attribuable à deux principaux facteurs, soit un accroissement du nombre des membres qui résulte en une augmentation des revenus de 137 427 $ et, surtout, une augmentation des revenus générés par les activités de l'Ordre de 392 687 $.

Ces revenus tiennent compte d'un manque à gagner résultant du rabais de cotisation accordé aux membres de l'ancienne Association. Il avait en effet été résolu, lors du regroupement, que la totalité des fonds non affectés de l'association Les professionnels en ressources humaines du Québec soit redistribuée à ses membres sous forme d'un rabais de cotisation étalé sur trois ans. Le rabais appliqué à la cotisation 1999-2000 a été de 75 $ par membre, soit 97 650 $ au total. Cette redistribution des surplus de l'ancienne Association à ses membres s'est terminée cette année. Au total, et en conformité avec les engagements pris lors de la fusion, c'est donc un peu plus de 300 000 $ qui auront été redistribués aux membres de l'ancienne Association sous forme d'un rabais de cotisation.

Les dépenses, quant à elles, s'élèvent à 2 198 800 $, en hausse de 535 623 $ en regard de l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 32,2 %. Lors de la présentation du budget en assemblée générale l'an dernier, l'Ordre avait prévu des dépenses de l'ordre de 2 049 500 $. L'écart entre le budget déposé et les résultats est de 149 300 $, soit 7,2 %; compte tenu des nombreux imprévus survenus en cours d'année. En effet, cet écart est attribuable à l'augmentation des dépenses liées aux activités professionnelles et sociales (+ 46 392 $), dépenses qu'il est difficile de prévoir précisément et qui sont souvent proportionnelles aux revenus engendrés (ce qui est le cas de l'Ordre). S'ajoutent à cela des frais généraux et d'administration imprévus au moment du dépôt du budget et qui sont de l'ordre de 102 908 $; ces frais sont liés au déploiement du plan stratégique et aux démarches en vue de l'obtention du titre professionnel.

Malgré le rabais de cotisation, l'année se termine avec un excédent des revenus sur les dépenses de 86 847 $, en hausse de 5 266 $ par rapport à l'exercice précédent; et surtout, cet excédent est plus élevé de 66 051 $ par rapport aux prévisions. L'Ordre avait en effet prévu un excédent de 20 796 $. Par ailleurs, il faut souligner que l'excédent aurait été de 194 081 $ sans le rabais de cotisation. Ces résultats permettent donc d'envisager l'avenir avec beaucoup d'optimisme.

L'avoir net des membres passe de 150 063 $ à 236 910 $, ce qui donne aussi une indication favorable pour les prochains exercices. Il faut en effet rappeler qu'au moment de la fusion, compte tenu du rabais de cotisation, les membres avaient un avoir négatif de 111 297 $. Dès la première année suivant la fusion, l'avoir des membres est passé du négatif au positif, soit 72 482 $. L'année suivante, l'avoir est monté à 150 063 $ pour se situer aujourd'hui à 236 910 $.

En ce qui concerne les frais généraux et l'administration, encore une fois cette année, l'Ordre a restreint ses normes en matière d'amortissement. Cela a entraîné, si on compare avec l'an dernier, une diminution des excédents de 9 816 $.

Je termine ce rapport en soulignant que j'ai vérifié la situation financière, à titre de trésorière, aux fins de présentation au Comité administratif et au Bureau des administrateurs de l'Ordre et que les états financiers qui vous sont présentés sont également vérifiés.

Tous ces exercices de vérification ont permis de constater une saine gestion financière de l'Ordre, en conformité avec la réalisation du plan stratégique et avec les objectifs que l'Ordre s'était fixés.

Denise Bilodeau
Trésorière

Rapport des vérificateurs

Dufour
Charbonneau
Brunet
S.E.N.C.
COMPTABLES AGRÉÉS

RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Aux membres de
l'ORDRE DES CONSEILLERS EN
RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC

Nous avons vérifié le bilan de **ORDRE DES CONSEILLERS EN RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC** au 31 mars 2000 et les états des résultats et de l'avoir des membres de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'organisme. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'organisme au 31 mars 2000 ainsi que les résultats de ses activités pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus.

Les chiffres donnés aux fins de comparaison proviennent d'états financiers vérifiés par d'autres vérificateurs.

Dufour Charbonneau Brunet

Société en nom collectif
Comptables agréés

Montréal, le 17 août 2000

4896, boul. Taschereau, Bureau 210 Greenfield Park, Qué. J4V 2J2 / Tél. : 450-923-2222 Télécopieur : 450-923-9076

ORDRE DES CONSEILLERS EN RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC

RÉSULTATS
EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2000

	2000	1999
PRODUITS		
Cotisations et admissions	1 018 363 $	880 936 $
Activités professionnelles et sociales	1 243 384	850 697
Intérêts et autres produits	23 900	13 125
	2 285 647	1 744 758
CHARGES		
Activités professionnelles et sociales	952 392	674 732
Frais généraux et d'aministration	1 246 408	988 445
	2 198 800	1 663 177
BÉNÉFICE NET	86 847 $	81 581 $

Les renseignements complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ORDRE DES CONSEILLERS EN RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC

AVOIR DES MEMBRES
EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2000

	NON GREVÉ D'AFFECTATIONS	AFFECTÉ AU RABAIS DE COTISATION	INVESTI EN IMMOBILISATIONS CORPORELLES	2000	1999
SOLDE AU DÉBUT	(33 295) $	97 650 $	85 708 $	150 063 $	72 482 $
Excédent des produits sur les charges	116 149	-	(29 302)	86 847	81 581
	82 854	97 650	56 406	236 910	154 063
Frais de fusion	-	-	-	-	(4 000)
Rabais de cotisation	97 650	(97 650)	-	-	-
Investissement en immobilisations corporelles	(31 656)	-	31 656	-	-
	65 994	(97 650)	31 656	-	(4 000)
SOLDE À LA FIN	148 848 $	- $	88 062 $	236 910 $	150 063 $

Dufour
Charbonneau
Brunet s.e.n.c.
COMPTABLES AGRÉÉS

ORDRE DES CONSEILLERS EN RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC

BILAN
AU 31 MARS 2000

	2000	1999
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	104 709 $	381 812 $
Obligations, 4,8% à 5,35%	196 655	285 010
Débiteurs (Note 4)	265 040	62 674
Frais payés d'avance	58 686	98 533
	625 090	828 029
IMMOBILISATIONS CORPORELLES (Note 5)	88 062	85 708
AUTRES ÉLÉMENTS D'ACTIF (Note 6)	18 818	38 203
	731 970 $	951 940 $
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Créditeurs (Note 7)	219 074 $	199 815 $
Produits perçus d'avance	275 986	602 062
	495 060	801 877
AVOIR DES MEMBRES		
Non grevé d'affectations	148 848	(33 295)
Affecté au rabais de cotisation (Note 8)	-	97 650
Investi en immobilisations corporelles	88 062	85 708
	236 910	150 063
	731 970 $	951 940 $

AU NOM DU CONSEIL

_____ Administrateur

_____ Administrateur

Dufour
Charbonneau
Brunet
COMPTABLES AGRÉÉS

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
AU 31 MARS 2000

---

1. IDENTIFICATION ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'organisme sans but lucratif est constitué en vertu des lettres patentes (L.R.Q. 1973) ch 43 octroyées par le gouvernement du Québec et a pour mission la protection du public et l'avancement des ressources humaines.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Constatation des produits

L'organisme applique la méthode du report pour comptabiliser les apports.

b) Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont inscrites au coût. L'amortissement est calculé en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux suivants:

Mobilier de bureau	20%
Améliorations locatives	20%
Logiciel et équipement informatique	50% et 33%

c) Autres éléments d'actif

Les autres éléments d'actif sont comptabilisés au coût. L'amortissement est calculé en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux suivants:

Site internet	33%
Logo	33%

d) Flux de trésorerie

L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté car il ne saurait éclairer d'avantage le lecteur.

3. REVISION D'ESTIMATION COMPTABLE

Au cours de l'exercice, la société a revisé la durée de vie utile estimative de son site internet qui a été porté de cinq ans à trois ans. La modification a été appliquée prospectivement et a donné lieu à une augmentation de 9 816 $ pour l'exercice courrant.

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
AU 31 MARS 2000

4. DÉBITEURS

	2000	1999
Comptes clients	257 212 $	61 086 $
Avances aux régions	3 424	-
Dépôts	2 250	-
Intérêts courus à recevoir	2 154	1 588
	265 040 $	62 674 $

5. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2000			1999
	COÛT	AMORTISSEMENT CUMULÉ	VALEUR NETTE	VALEUR NETTE
Mobilier de bureau	163 408 $	129 524 $	33 884 $	40 080 $
Améliorations locatives	28 564	7 890	20 674	24 720
Logiciel et équipement informatique	113 492	79 988	33 504	20 908
	305 464 $	217 402 $	88 062 $	85 708 $

6. AUTRES ÉLÉMENTS D'ACTIF

	2000			1999
	COÛT	AMORTISSEMENT CUMULÉ	VALEUR NETTE	VALEUR NETTE
Site internet	39 347 $	21 662 $	17 685 $	35 370 $
Logo	8 500	7 367	1 133	2 833
	47 847 $	29 029 $	18 818 $	38 203 $

7. CRÉDITEURS

	2000	1999
Fournisseurs et frais courus	161 300 $	106 586 $
Salaires	45 923	21 436
Taxes de vente	11 851	71 793
	219 074 $	199 815 $

8. AVOIR DES MEMBRES AFFECTÉS AU RABAIS DE COTISATION

Lors de la fusion de l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec et de Les professionnels en ressources humaines du Québec, l'Association avait un surplus accumulé alors que l'Ordre était en position de déficit. Le conseil d'administration a donc décidé d'affecter 300 000 $ à la réduction de la cotisation des anciens membres de l'association. Au cours de l'exercice, le solde de 97 650 $ a été viré à l'avoir des membres non grevé d'affectations puisque la période d'admissibilité au rabais s'est terminée à la fin de l'exercice.

9. ENGAGEMENTS CONTRACTUELS

Au 31 mars 2000, le solde des engagements contractuels en vertu de baux s'établit à 329 708 $ exclusion faite des frais d'exploitation. Les loyers minimums des quatre prochains exercices sont les suivants:

2001	2002	2003	2004
99 152 $	96 674 $	89 240 $	44 642 $

10. ÉVÉNEMENT SUBSÉQUENT

Le 14 juin 2000, la société a eu l'autorisation de modifier sa dénomination sociale pour "L'ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec".

11. CHIFFRES COMPARATIFS

Aux fins de comparaison, certains chiffres des états financiers de l'exercice précédent ont fait l'objet d'une nouvelle classification.

ORDRE DES CONSEILLERS EN RELATIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES
EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2000

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES

	2000		
	Produits	Charges	Bénéfice (Perte)
Congrès	336 440 $	316 145 $	20 295 $
Activités régionales	928	9 098	(8 170)
Activités sociales	164 990	133 525	31 465
Concours d'excellence	22 300	37 058	(14 758)
Développement professionnel	222 054	160 262	61 792
Service d'offre d'emploi	94 138	353	93 785
Groupe de discussion	25 169	16 521	8 648
Service aux membres	102 118	70 813	31 305
Publications	275 247	208 617	66 630
	1 243 384 $	952 392 $	290 992 $

	1999		
	Produits	Charges	Bénéfice (Perte)
Activités régionales	23 121 $	34 081 $	(10 960) $
Activités sociales	131 161	105 242	25 919
Concours d'excellence	21 000	13 465	7 535
Gala des Iris	135 214	136 486	(1 272)
Développement professionnel	251 592	127 975	123 617
Groupe d'entraide et recherche d'emploi	5 563	4 299	1 264
Groupe de discussion	20 906	11 970	8 936
Service aux membres	42 809	43 446	(637)
Publications	219 331	197 768	21 563
	850 697 $	674 732 $	175 965 $

Dufour
Charbonneau
Brunel
s.e.n.c.
COMPTABLES AGRÉÉS

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES
EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2000

FRAIS GÉNÉRAUX ET D'ADMINISTRATION

	2000	1999
Salaires	556 945 $	450 439 $
Loyer	144 363	146 510
Publicité et relations publiques	81 762	35 462
Frais de bureau	77 617	69 622
Frais relatifs aux cotisations	57 578	32 885
Frais informatiques	27 976	19 374
Télécommunications	35 486	44 576
Réglementation	30 914	5 037
Amortissement - immobilisations corporelles	29 302	33 654
Formation de la main d'œuvre	20 837	10 929
Services professionnels	20 680	4 000
Cotisations (C.I.Q. et C.C.A.R.H.)	18 678	12 503
Bureau des administrateurs, comités administratifs et élections	15 817	23 516
Taxes et permis	14 553	14 358
Relations avec les universités	12 607	13 637
Planification stratégique	12 118	-
Créances douteuses	11 887	2 344
Frais de comité, représentation et déplacement	11 671	31 706
Rapport annuel	11 509	1 229
Frais bancaires et intérêts	10 002	4 140
Amortissement - autres éléments d'actif	19 385	6 810
Relations avec les étudiants	7 121	3 711
Démarche qualité	5 316	9 388
Mémoires et prises de position	4 465	5 483
Électricité et chauffage	4 409	3 365
Assurances	3 410	3 767
	1 246 408 $	988 445 $

Annexe

Mémoires

Mémoire sur les normes de travail en matière de disparité de traitement
Mémoire à l'appui de la demande d'ajout du titre réservé de *conseiller en ressources humaines agréé*

Listes des publicités parue dans les médias

Publicité dans le journal la Presse : avril 1999 (CEIU), en décembre 1999 (Spécial Relations de travail d'Effectif) et mars 2000 (Forum sur les relations de travail)
Publicité dans le journal Les Affaires : août 1999 (Congrès 1999), 2 publicités en octobre 1999 (Promotion) et en janvier 2000 (promotion) et mars 2000 (promotion)
Publicité dans le journal Le Droit : septembre 1999 (Congrès 1999)
Publicité dans le journal Canadian HR Reporter : septembre 1999 (Congrès 1999)
Publicité dans le journal du Congrès de la Fédération des journalistes du Québec : octobre 1999 (Congrès 1999) et 4 publicités durant l'année dans le journal pour la promotion
Publicité dans le journal The Ottawa Citizen : septembre 1999 (Congrès 1999)
Publicité dans le magazine PME : septembre 1999 (promotion)
Publicité dans le journal de Montréal : octobre 1999 (promotion)
Publicité dans le journal Le Devoir : octobre 1999 (promotion)
Publicité dans le magazine Entreprendre : novembre 1999 (promotion)
Publicité dans le guide Emplois et employeurs de l'an 2000 des Éditions Septembre : novembre 1999

Publication des billets sur la Gestion de carrière dans le cahier Carrières profession/formation du journal *La Presse*

02/10/99	La gestion de votre carrière
16/10/99	Contrôlez votre destinée
23/10/99	Statut : fournisseur de service
30/10/99	Le bilan de carrière
06/11/99	Votre bien le plus précieux : votre portefeuille de compétences
13/11/99	L'entrée en scène des jeunes diplômés : une intégration pas toujours facile!
20/11/99	Vous considérez un changement de carrière
27/11/99	Le réseau de contacts, toujours d'actualité
04/12/99	Le réseautage pendant le party de Noël
11/12/99	Le réseauteur efficace
18/12/99	Le jour de la perte d'emploi
08/01/00	Les conditions de départ—Les tendances
15/01/00	Les jours qui suivent la perte d'emploi
22/01/00	La planification de la recherche
29/01/00	Le CV
05/02/00	La lettre d'accompagnement du CV
12/02/00	La stratégie de mise en marché
19/02/00	Le travail autonome : une condition à l'harmonisation du travail
26/02/00	Le travail des retraités
04/03/00	Afficher son CV dans Internet
11/03/00	Trouver un emploi dans Internet, pourquoi pas?
18/03/00	L'importance des références
25/03/00	Rôle de l'entreprise en matière de références